

**PENGARUH *MORAL INTENTIONS*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*,
PROFESSIONAL IDENTITY DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP
PENGUNGKAPAN PERILAKU KECURANGAN DENGAN
ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada BNI Syariah Wilayah Makassar)**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana (S1)

Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Oleh :

IGA MAWARNI S.

90400114126

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iga Mawarni S.

Nim : 90400114126

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity Dan Pemberian Reward Terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan Dengan Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BNI Syariah Wilayah Makassar)

Dengan penuh kesadaran menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi, atau dibuatkan oleh orang lain, sebagian dan seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Makassar, 29 September 2018

Penyusun,

Iga Mawarni. S
NIM. 90400114126

PERSETUJUAN PEMBIMBING

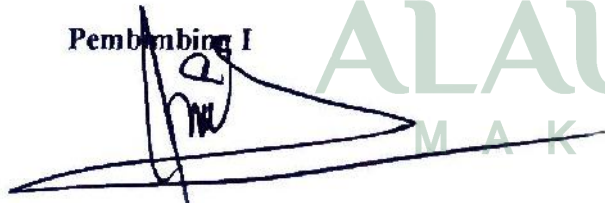
Pembimbing penulisan skripsi saudara **Iga Mawarni. S**, NIM: 90400114126, Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi proposal skripsi yang bersangkutan dengan judul, ***“Pengaruh Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity dan Pemberian Reward terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Bank BNI Syariah Wilayah Makassar)”***, memandang bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk ujian **MUNAKASYAH**

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa,

2018

Pembimbing I



Jamaluddin Majid, SE., M.Si
NIP. 19720611 200801 1 013

Pembimbing II



Nur Rahma Sari, SE., M. Acc. Ak

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul *“Pengaruh Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity dan Pemberian Reward terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi”* yang disusun oleh **IGA MAWARNI S**, NIM: 90400114126 Mahasiswi jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 27 Agustus 2018, bertepatan dengan 15 Dzulhijjah 1439 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi.

Samata-Gowa, 28 Agustus 2018
16 Dzulhijjah 1439 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M. Ag
Sekertaris : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
Penguji I : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag
Penguji II : Dr. Syaharuddin, M.Si.
Pembimbing I : Jamaluddin M., SE., M.Si.
Pembimbing II : Nur Rahma Sari, SE., M.Acc., Ak.

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

UIN Alauddin Makassar,



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.

NIP. 19580221 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan hanya kepada Allah (Subhanahu Wata'ala) yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, kekuatan, rahmat dan inahnya serta ilmu pengetahuan yang Kau limpahkan. Atas perkenan-Mu jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam “Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad Waaala Ali Sayyidina Muhammad” juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta sahabat-sahabatnya.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity* dan Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BNI Syariah Wilayah Makassar)”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada program studi akuntansi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan dan hambatan sehingga penyusun membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencapai hasil yang maksimal. Selama menempuh studi ini maupun dalam penyusunan dan menyelesaikan skripsi ini, penulis juga banyak dibantu oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan yang berbahagia ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor Universitas IslamNegeri (UIN) Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
3. Bapak Jamaluddin Majid, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, sekaligus sebagai dosen pembimbing satu saya yang tiada hentinya memberikan arahan yang membangun.
4. Bapak Memen Suwandi, SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sekaligus sebagai Penasihat Akademik yang selalu memberikan nasihat.
5. Ibu Nur Rahma Sari, SE., M. Acc. Ak sebagai dosen pembimbing II yang selalu ada waktu membimbing saya dengan begitu baik, juga telah memberikan pengarahan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf akademik, dan tata usaha serta staf jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
8. Untuk orang tua ku, terkhusus ibuku Hasmira. B yang tercinta, melalui doa dan nasihatnyalah penulis bisa menyelesaikan studi dengan baik dan lancar. Untuk alm. Bapakku Silang. AR, anakmu sebentar lagi akan wisuda, meskipun bapak tidak di sini lagi, tapi melalui bimbinganmulah anakmu bisa lulus dengan baik.

9. Saudara-saudaraku, terkhusus kakak tertuaku Rahmat Silang, terima kasih yang sebanyak-banyaknya, yang melalui kakak semua kebutuhaku selama menempuh pendidikan dapat terpenuhi, semoga dapat menjadi amal jariyah buat kakak dan gelar adek berkah juga. Tak lupa juga buat kakak ku yang lain Jannah, Uni dan adik nakalku Tiar yang selalu menjadi motivasiku untuk jadi orang sukses nanti.
10. Rekan-rekan seperjuanganku angkatan 2014 terkhusus untuk Akuntansi 78, terimakasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini dan telah menjadi teman yang hebat bagi penulis.
11. Untuk Yudistiranda, terima kasih untuk waktunya yang selalu ada, selalu ada untuk kurepotkan dan mungkin setelah lulus nanti kita akan jarang bertemu, namun semua kenangan suka duka bersama selama 4 tahun ini tidak akan bisa terlupakan. Semoga kita bisa sama-sama segera sukses.
12. Sahabat baikku, imma, nurul, dan santi yang selalu ada untuk berbagi tawa Terima kasih sudah terus memberikan motivasi dan ajakan-ajakan yang positif, kalian sahabat yang baik.
13. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Penulis,

Iga Mawarni. S
90400114126

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Pengembangan Hipotesis	10
D. Definisi Operasional	21
E. Penelitian Terdahulu	24
F. Tujuan Penelitian	29
G. Manfaat Penelitian	30
BAB II TINJAUAN TEORETIS	32
A. <i>Theory of Planned Behavior</i>	32
B. <i>Agency Theory</i>	34
C. Pengungkapan Perilaku Kecurangan	36
D. <i>Moral Intentions</i>	39
E. <i>Organizational Commitment</i>	42
F. <i>Professional Identity</i>	43
G. Pemberian <i>Reward</i>	44
H. Etika Kerja Islam	46
I. Budaya Organisasi	50

J. Rerangka Teoretis	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	55
B. Populasi dan Sampel	55
C. Jenis dan Sumber Data	56
D. Metode Pengumpulan Data	56
E. Instrumen Penelitian	57
F. Analisis Deskriptif	58
G. Uji Kualitas Data	58
H. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Perusahaan	66
B. Hasil Penelitian	71
C. Pembahasan Penelitian	105
BAB V PENUTUP	121
A. Kesimpulan	120
B. Keterbatasan Penelitian	126
C. Implikasi Penelitian	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN	136
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	177

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1	: Profil Responden	72
Tabel 4.2	: Hasil Analisis Deskriptif	73
Tabel 4.3	: Hasil Uji Kualitas Data	77
Tabel 4.4	: Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.5	: Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.6	: Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.7	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.8	: Hasil Uji F	83
Tabel 4.9	: Hasil Uji t	84
Tabel 4.10	: Kriteria Penentuan Variabel Moderating	88
Tabel 4.11	: Hasil Uji t (<i>Moral Intentions</i> dan Etika Kerja Islam) ..	89
Tabel 4.12	: Hasil Uji t (<i>Organizational Commitment</i> dan Etika Kerja Islam).....	89
Tabel 4.13	: Hasil Uji t (<i>Professional Identity</i> dan Etika Kerja Islam) .	90
Tabel 4.14	: Hasil Uji t (Pemberian <i>Reward</i> dan Etika Kerja Islam)...	90
Tabel 4.15	: Hasil Uji t - Moderasi Etika Kerja Islam	91
Tabel 4.16	: Hasil Uji Koefisien Determinasi – Moderasi Etika Kerja Islam.....	94
Tabel 4.17	: Hasil Uji F – Moderasi Etika Kerja Islam	95
Tabel 4.18	: Hasil Uji t (<i>Moral Intentions</i> dan Budaya Organisasi)...	97
Tabel 4.19	: Hasil Uji t (<i>Organizational Commitment</i> dan Budaya Organisasi).....	97
Tabel 4.20	: Hasil Uji t (<i>Professional Identity</i> dan Budaya	

Organisasi)	98
Tabel 4.21 : Hasil Uji t (Pemberian <i>Reward</i> dan Budaya Organisasi)..	98
Tabel 4.22 : Hasil Uji t – Moderasi Budaya Organisasi	99
Tabel 2.23 : Hasil Uji Koefisien Determinasi – Moderasi Budaya Organisasi	103
Tabel 2.24 : Hasil uji F – Moderasi Budaya Organisasi	104
Tabel 2.25 : Hasil Pengujian Hipotesis	105



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Rerangka Teoretis	53
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi	70



ABSTRAK

Nama : Iga Mawarni. S

Nim : 90400114126

Judul : Pengaruh *Moral Intentions*, *Organizational Commitment*, *Professional Identity* dan Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BNI Syariah Wilayah Makassar)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Selain itu, penelitian ini juga menguji apakah variabel etika kerja islam dan budaya organisasi dapat memoderasi masing-masing variabel *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada BNI syariah cabang Makassar. Total sampel berjumlah 72 dengan menggunakan tehnik purposive sampling. Metode analisis data menggunakan regresi berganda dan analisis regresi moderating dengan pendekatan nilai selisih mutlak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil penelitian terkait variabel moderating, variabel etika kerja islam hanya bertindak sebagai variabel moderasi pada hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Sedangkan variabel *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak dimoderasi oleh etika kerja islam. Selanjutnya pada variabel moderasi budaya organisasi hanya terbukti dapat memoderasi hubungan *moral intention* dan juga *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Sedangkan *professional identity* dan pemberian *reward* tidak dimoderasi oleh budaya organisasi.

Kata kunci : *Moral Intentions*, *organizational commitment*, *professional identity*, pemberian *reward*, pengungkapan perilaku kecurangan, etika kerja islam, budaya organisasi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan perbankan saat ini menarik untuk dikaji terlebih perannya yang krusial dalam perputaran keuangan negara. Lembaga ini memberikan berbagai jasa seperti menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat (Auliani dan Syaichu, 2016 ; Syarifuddin dan Resmi, 2017). Selama tiga tahun terakhir industri perbankan mengalami reaksi terhadap perkembangan perekonomian domestik dan terus mengalami perbaikan (Andini, 2018). Hal ini menandakan bahwa perkembangan industri perbankan sangat berpengaruh pada perekonomian negara.

Di negara Indonesia sendiri terdapat dua sistem perbankan yang digunakan, diantaranya perbankan konvensional dan syariah (Syachfuddin, 2017). Perbankan syariah menekankan penghapusan bunga karena dianggap sebagai riba' dan hal tersebut tidak sesuai dengan syariat Islam. Hasil dari perbankan syariah diperoleh dari sistem bagi hasil. Dengan sistem tersebut bank syariah dapat dianggap lebih stabil daripada bank konvensional. Hal ini terbukti pada saat terjadinya krisis perbankan di Indonesia pada tahun 1997 dimana perbankan syariah lebih tangguh dalam menghadapi krisis tersebut (Sitepu, 2015). Kestabilan sistem keuangan inilah yang sangat dibutuhkan dalam menjaga keberlanjutan pembangunan negara Indonesia.

Ditengah perkembangan industri perbankan saat ini, tindakan kecurangan ataupun penipuan dalam organisasi ini juga tidak dapat dihindari, diantaranya kasus pembobolan BRI Tarmini Square senilai Rp 29 miliar, pembobolan Bank BII Kantor Cabang Pangeran Jayakarta senilai Rp 3,6 miliar, pembobolan bank Mandiri senilai Rp. 18 milyar, pembobolan BNI cabang Depok, pencairan

deposito tanpa diketahui pemilik yang terjadi di BPR pundi Artha Sejahtera, pembobolan bank Danamon senilai hampir 3 milyar, pembobolan dana nasabah Panin Bank senilai 2,5 milyar dan Citibank yang kerugiannya mencapai 4,5 milyar (Yulia dan Basuki, 2016). Tidak hanya pada bank konvensional, tindak kecurangan pun terjadi pada perbankan syariah, diantaranya dua pegawai bank Mandiri ditangkap penyidik Subdit Fiskal, Moneter dan Devisa (Fismondev) atas dugaan penipuan dan penggelapan. Kedua tersangka bekerjasama dengan pihak lain untuk mencairkan SKBDN (Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri) hingga pihak bank dirugikan Rp 75 miliar (detiknews, 2015). Selain itu, *fraud* yang terjadi pada bank syariah di bank Jateng Syariah yang kebobolan kredit fiktif senilai Rp. 94 miliar (Yulia dan Basuki, 2016). Semua kejadian ini perlu menjadi perhatian bagaimana seharusnya pengelolaan perusahaan yang baik agar dapat meminimalisir perilaku kecurangan tersebut.

Kecurangan terjadi akibat adanya faktor yang melatarbelakangi, seperti yang tertuang dalam *Fraud Triangle Theory* yang dipelopori oleh Donal R Cressey (1986) diantaranya tekanan, peluang dan rasionalisasi. Dari faktor tersebut perlu dipahami bagaimana agar dorongan-dorongan tersebut dapat diantisipasi untuk mencegah terjadinya kecurangan, seperti meningkatkan sistem pengawasan internal dan tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini dapat dimulai dengan memperluas sistem pengawasan dalam organisasi dengan menerapkan sistem pelaporan kecurangan atau biasa dikenal dengan istilah *whistle-blowing*. Survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) dalam Sofia dkk (2013) menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistle-*

blowing system yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran.

Whistle-blowing dalam bahasa Inggris dapat diartikan “peniup peluit”, hal ini berarti tiupan peluit ini terjadi saat terdapat pelanggaran ataupun kecurangan, sehingga ketika terjadi gejala dapat langsung diantisipasi. Pelaporan dilakukan oleh individu selaku pihak yang menyaksikan adanya kecurangan, kemudian bertindak sebagai pelapor. Dalam hal ini biasa dikenal dengan istilah *whistleblower*. Peran *whistleblower* sangat penting dan lebih efektif dalam mengungkap *fraud*, karena sebagai langkah antisipasi pertama terhadap gejala kecurangan yang mungkin masih dapat dicegah sebelum kerugian yang ditimbulkan semakin banyak (Caillier, 2017; Sweeney, 2008).

Di Indonesia sendiri aturan terkait dengan pelapor kecurangan tertuang secara implisit UUD No. 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta kemudian diikuti dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama (*justice collaborator*). Meskipun telah ada hukum yang melindungi bagi pelapor tindakan kecurangan, tetap saja ada faktor lain yang mempengaruhi pelapor untuk mempertimbangkan niatnya melakukan pelaporan tersebut padahal perilaku tersebut berperan besar dalam menyelesaikan berbagai tindak kecurangan (Damayanthi dkk, 2017). Hal ini terkait juga dengan *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang mengemukakan intensi-intensi yang menjadi faktor motivasi dalam melakukan suatu tindakan.

Melihat adanya kecurangan, setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda-beda (Ahmad dkk, 2014). Hal ini dipengaruhi pada penilaian persepsi

individu dalam menilai perilaku tersebut. Persepsi individu berhubungan erat dengan moral yang dimiliki yang dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun luar (Zanaria, 2016). Faktor dalam yakni dari dalam diri sendiri dan dari luar berupa lingkungan individu yang membentuk unsur-unsur penilaian baik atau buruknya suatu perilaku. Ketika individu menganggap kecurangan itu merupakan suatu tindakan yang wajar saja dan tidak merugikan siapapun maka hal tersebut tidak akan mendorongnya untuk melakukan pelaporan. Sedangkan jika penilaiannya itu merupakan tindakan ilegal atau buruk, maka keinginan untuk mencegah hal tersebut akan muncul.

Keinginan untuk mencegah kecurangan dapat juga disebabkan oleh adanya tujuan individu untuk mempertahankan keberlangsungan organisasinya (Setiawan dan Sari, 2016). Hal ini sangat dipengaruhi oleh ikatan hubungan antara karyawan (individu) dengan organisasinya. Rasa untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi akan muncul seiring dengan lamanya individu telah bekerja diorganisasi tersebut sehingga timbul keinginan untuk tetap menjaga nama baik organisasi. Individu akan berusaha bagaimana agar tujuan akhir dari perusahaan dapat tercapai (Porter, 1974). Hal ini akan membantu dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pelaporan perilaku kecurangan dalam organisasi dengan tujuan agar kerugian dapat ditanggulangi secepat mungkin dan reputasi organisasi tetap terjaga.

Kepentingan organisasi akan selaras dengan perilaku individu bila tindakannya seiring dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggungjawabnya dalam organisasi (Setiawati dan Sari, 2016). Jadi, seseorang yang memiliki profesionalisme atau rasa dedikasi yang tinggi terhadap profesinya akan berdampak pada pengambilan keputusannya. Kontrol perilaku yang cenderung mudah berubah-ubah tidak akan terjadi pada seseorang yang memiliki

identitas profesionalisme, karena keyakinan yang dimiliki tidak mudah goyah dalam situasi apapun. Kode etik dan peraturan dalam profesinya telah menjadi kontrol perilaku dalam setiap tindakannya. Jadi, seseorang yang menjunjung tinggi identitas profesionalismenya akan cenderung untuk melaporkan tindakan kecurangan yang ditemukan dalam lingkungan kerja karena merasa hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan dan kode etik yang berlaku.

Dalam lingkungan kerja, dorongan untuk melaporkan kecurangan yang ditemukan dapat didukung oleh organisasi, salah satunya memberikan penghargaan kepada pelapor atas jasanya dalam mencegah semakin memburuknya tindak kecurangan yang terjadi (Alleyne *et al*, 2013). Hal ini berkaitan dengan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan melaporkan kecurangan sehingga dapat mendapat tindak perbaikan sedini mungkin (Einsenberger dkk, 1986). Jadi, seseorang akan memantapkan diri untuk melaporkan kecurangan yang ditemukannya dengan harapan adanya apresiasi dari organisasi yang menaunginya.

Penelitian terkait dengan intensi ataupun faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan dalam melaporkan tindakan kecurangan dalam lingkungan kerja telah banyak dilakukan baik dalam maupun luar negeri (Alleyne *et al*, 2013; Auliani dan Syaichu, 2016; Damayhanti dkk, 2017; Dungan dkk, 2015; Einsenberger dkk, 1986; Gao dan Alisa, 2017; Mela dan Arumega, 2016; Near dan Marcia, 2016; Nugraha, 2017; Purwantini, 2016; Setiawati dan Sari, 2016; Suastawan dkk, 2017; Yulia dan basuki, 2016; Zakaria, 2016; Zanaria, 2016). Meskipun demikian masih banyak inkonsisten dalam hasil penelitiannya terutama pada variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diantaranya hasil penelitian Wardana (2017) yang menyatakan bahwa moralitas berpengaruh pada

pengungkapan perilaku kecurangan. Artinya semakin tinggi moralitas seseorang maka keinginan untuk mencegah *fraud* akan semakin tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Damayanthi, 2017; Parianti dkk, 2016; Setiawati dan sari, 2016; Wijaya dkk, 2017; Zanaria, 2016. Namun berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensi moral justru tidak berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan dilingkungan kerja (Ahyaruddin dan Asnawi, 2017). Pada komitmen organisasi, penelitian Setiawati dan Sari (2016) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Janitra (2017), Sari dan Aryanto (2017) dan Yuliana (2016) sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan (Abdullah dan Hasma, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Lestari dan Yaya, 2017; Setyawati dkk, 2015).

Pada identitas profesional, hasil penelitian Kreshastuti dan Prastiwi (2014) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan, hasil tersebut didukung oleh penelitian Abdullah dan Hasma (2017), Janitra (2017), Joneta (2016), Nugraha (2017), Rianti (2017) dan Sari dan Luksito (2014). Sedangkan hasil penelitian Sagara (2013) menyatakan bahwa identitas profesional tidak berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Menurutnya, kecintaan terhadap profesinya tidak meningkatkan keinginan untuk mengungkapkan kecurangan yang ditemukannya. Hasil penelitian terkait pemberian *reward* menyatakan bahwa adanya apresiasi dari organisasi akan mendorong pengungkapan kecurangan (Caesar, 2015). Namun, hasil penelitian tersebut sangat tidak sejalan dengan penelitian Fajri (2017) yang menyatakan pemberian *reward* berpengaruh negatif terhadap pelaporan perilaku kecurangan.

Menurutnya, pemberian *reward* tidak dapat memotivasi untuk melaporkan tindak kecurangan yang ditemukannya dalam lingkungan kerja.

Dari hasil uraian *research gap* di atas menjadi salah satu alasan peneliti ingin menguji kembali pengaruh *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Selanjutnya, yang menjadi kebaruan dalam penelitian ini adalah penambahan moderasi etika kerja Islam dan budaya organisasi, karena pada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengungkapan kecurangan yaitu Abdullah dan Hasma (2017) menggunakan perlindungan hukum dan Rianti (2017) menggunakan retaliasi sebagai variabel pemoderasi. Etika kerja Islam hanya pernah digunakan sebagai pemoderasi dalam hubungan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi (Hidayat dkk, 2015). Untuk itulah peneliti termotivasi menempatkan etika kerja Islam sebagai pemoderasi dalam pengungkapan kecurangan oleh karyawan, karena hal ini berkaitan juga dengan bagaimana intensi karyawan dalam lingkungan kerja saat menyadari adanya kecurangan. Kemudian budaya organisasi menjadi pemoderasi pada karena variabel ini pada penelitian sebelumnya hanya diuji pengaruhnya secara langsung dan belum pernah diuji perannya sebagai variabel pemoderasi.

Penelitian ini dilakukan pada sektor perbankan syariah karena perannya yang sangat penting sebagai mediator penyimpan dan penyalur dana masyarakat, juga pada penelitian-penelitian sebelumnya sangat jarang ditemui pada perbankan syariah, rata-rata pada instansi pemerintah, KAP, perbankan konvensional, dan perusahaan-perusahaan besar. Meskipun berlabel syariah yang cenderung dianggap operasional perusahaan sesuai dengan syariah, namun seperti kasus yang telah dijelaskan sebelumnya di perbankan syariah pun tidak bebas dari perilaku kecurangan. Hal tersebut dikarenakan pelaksana atau karyawannya tetaplah

individu-individu yang memiliki reaksi yang berbeda-beda dalam menghadapi suatu perilaku kecurangan (Ahmad dkk, 2014). Pemilihan BNI syariah sebagai objek penelitian dilatarbelakangi oleh hasil observasi peneliti. Peneliti menilai bahwa operasional BNI syariah sudah sesuai dengan syariah dan memberikan pelayanan yang sangat ramah saat peneliti melakukan observasi, sehingga peneliti berpendapat dapat menyelesaikan penelitian ini dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan pada perbankan syariah lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 1997) menemukan bahwa 83% *fraud* dilakukan oleh pemilik atau dewan direksi (Brennan dan McGrath, 2007) dan telah banyak penelitian terdahulu yang berfokus pada tingkat manajerial terhadap tingkatan yang lebih tinggi. Hal ini jugalah yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian pada tingkat *non-managerial*. Perluasan sistem pengawasan yang efektif seharusnya dimulai dari tingkatan yang paling bawah, karena timbulnya kecurangan-kecurangan yang pada akhirnya sangat merugikan organisasi tidak lepas dari adanya keterlibatan karyawan *non-managerial*, yang mana gejala-gejala perilaku kecurangan akan lebih dahulu terlihat pada lingkungan kerja *non-managerial* itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dilakukan di BNI syariah wilayah Makassar dengan judul **“Pengaruh *Moral Intentions*, *Organizational Commitment*, *Professional Identity* dan Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

Etika kerja Islam erat kaitannya dengan pengungkapan perilaku kecurangan. Semakin diterapkannya etika kerja Islam oleh setiap individu dalam

bekerja, maka kecenderungan untuk melaporkan hal-hal yang tidak sesuai dilakukan menurut seorang individu akan semakin besar. Hal ini berkaitan dengan penegakan prinsip etika kerja Islam yang bersumber dari Al-Qur'an, Sunnah Hadist, Ijma dan Qiyas (Lucynda dan Pramesti, 2015). Begitupun dengan budaya organisasi yang terbukti mendukung kontrol perilaku terhadap pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengindikasikan etika kerja Islam dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dan adanya *research gap* terkait hasil penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi pengungkapan perilaku kecurangan yang meliputi; *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* masih inkonsisten. Untuk itulah peneliti ingin menguji Pengaruh *Moral Intentions*, *Organizational Commitment*, *Professional Identity* dan Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, dengan rumusan masalah yang akan diteliti:

1. Apakah *moral intentions* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
2. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
3. Apakah *professional identity* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
4. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
5. Apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?

6. Apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
7. Apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
8. Apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
9. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
10. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
11. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?
12. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan?

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Moral Intentions* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Intensitas moral merupakan suatu tingkatan penilaian seseorang terkait suatu tindakan bernilai benar ataupun salah (Husniati, 2017). Melihat adanya kecurangan, setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda-beda (Ahmad dkk, 2014). Hal ini dipengaruhi pada penilaian persepsi individu dalam menilai perilaku tersebut. Persepsi individu berhubungan erat dengan moral yang dimiliki yang dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun luar (Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Zanaria, 2016). Faktor dalam yakni dari dalam diri sendiri dan dari luar berupa lingkungan individu yang membentuk unsur-unsur penilaian baik atau buruknya suatu perilaku. Ketika individu menganggap kecurangan itu merupakan

suatu tindakan yang wajar saja dan tidak merugikan siapapun maka hal tersebut tidak akan mendorongnya untuk melakukan pelaporan. Sedangkan jika penilaiannya itu merupakan tindakan ilegal atau buruk, maka keinginan untuk mencegah hal tersebut akan muncul, hal ini terkait dengan moral yang dimiliki oleh setiap individu.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keputusan individu untuk melaporkan kecurangan adalah intensitas moral (Near dan Miceli, 1995). Ketika seseorang memutuskan untuk melaporkan kecurangan, maka keputusan tersebut dipengaruhi oleh karakter pribadi individu (Bertens, 1993; Welton, 1994) lingkungan yang mengelilingi individu tersebut. Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara intensitas moral terhadap pelaporan kecurangan (Elias, 2008; Jones, 1991; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Sari dan Ariyanto, 2017; Setawati dan Sari, 2016). Namun berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensi moral justru tidak berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Ahyaruddin dan Asnawi, 2017). Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H₁: *Moral intentions* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

2. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Pelaporan Perilaku Kecurangan

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya (Husniati, 2017). Keinginan untuk mencegah kecurangan dapat disebabkan oleh adanya tujuan individu untuk mempertahankan keberlangsungan organisasinya (Setiawan dan Sari, 2016). Hal ini sangat dipengaruhi oleh ikatan hubungan antara

karyawan (individu) dengan organisasinya. Rasa untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi akan muncul seiring dengan lamanya individu telah bekerja di organisasi tersebut sehingga timbul keinginan untuk tetap menjaga nama baik organisasi. Individu akan berusaha bagaimana agar tujuan akhir dari perusahaan dapat tercapai (Porter, 1974). Hal ini akan membantu dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pelaporan perilaku kecurangan dalam organisasi dengan tujuan agar kerugian dapat ditanggulangi secepat mungkin dan reputasi organisasi tetap terjaga.

Adanya loyalitas dalam diri karyawan terhadap organisasi akan membuatnya tidak akan ragu dalam melaporkan perilaku kecurangan yang dapat membahayakan organisasinya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah meneliti keterkaitan antara komitmen organisasi dan pengungkapan perilaku kecurangan (Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Husniati, 2017; Janitra, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Sari dan Aryanto, 2017; Setawati dan Sari, 2016; Setyawati dkk, 2015; Somers dan Casal, 1994; Wahyunengsih, 2016). Namun, pada penelitian lain menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan (Abdullah dan Hasma, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Lestari dan Yaya, 2017; Setyawati dkk, 2015). Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H₂: *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan

3. Pengaruh *Professional Identity* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Professional Identity umumnya diartikan sebagai kekuatan dari individu tersebut dalam melakukan identifikasi atau keterlibatannya dalam sebuah profesi (Aranya dkk, 1981). Kepentingan organisasi akan selaras dengan perilaku

individu bila tindakannya seiring dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggungjawabnya dalam organisasi (Setiawati dan Sari, 2016). Jadi, seseorang yang memiliki profesionalisme atau rasa dedikasi yang tinggi terhadap profesinya akan berdampak pada pengambilan keputusannya. Kontrol perilaku yang cenderung mudah berubah-ubah tidak akan terjadi pada seseorang yang memiliki identitas profesionalisme, karena keyakinan yang dimiliki tidak mudah goyah dalam situasi apapun.

Demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melaporkan perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Husniati, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Sari dan Aryanto, 2017; Sari dan Laksito, 2014; Setawati dan Sari, 2016). Namun, hasil penelitian Sagara (2013) menyatakan bahwa identitas profesional tidak berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Menurutnya, kecintaan terhadap profesinya tidak meningkatkan keinginan untuk mengungkapkan kecurangan yang ditemukannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut. H₃: *Professional identity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

4. Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Reward adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Ivancevich dkk 2007:227 dalam Syaifullah, 2016). Dalam lingkungan kerja, dorongan untuk melaporkan kecurangan yang ditemukan dapat didukung oleh organisasi, salah satunya memberikan penghargaan kepada pelapor atas jasanya dalam mencegah semakin memburuknya tindak kecurangan yang terjadi (Alleyne dkk 2013). Hal ini

berkaitan dengan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan melaporkan kecurangan sehingga dapat mendapat tindak perbaikan sedini mungkin (Einsenberger dkk, 1986). Jadi, seseorang akan memantapkan diri untuk melaporkan kecurangan yang ditemukannya dengan harapan adanya apresiasi dari organisasi yang dinaunginya.

Reward berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan adanya reward karyawan akan memiliki dorongan untuk melaporkan adanya kecurangan karena berharap mendapatkan apresiasi dari organisasi atas jasanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa adanya apresiasi dari organisasi akan mendorong pengungkapan kecurangan (Caesar, 2015; Einsenberger dkk, 1986). Namun, hasil penelitian tersebut sangat tidak sejalan dengan penelitian Fajri (2017) yang menyatakan pemberian *reward* berpengaruh negatif terhadap pelaporan perilaku kecurangan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H4: Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

5. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam Memoderasi *Moral Intentions* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghayatan etika kerja yang bersumber dari *Al Quran* dan *Al Hadist*, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Hidayat dkk, 2015). Menurut Sundary (2010) dalam Ridwan (2017), ajaran Islam yang bersumber dari al-Quran dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam

bekerja dan berusaha. Sehingga, setiap individu yang memiliki etika kerja Islam dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan hasil, namun juga pertanggungjawaban dari setiap tindakannya.

Ketika seseorang memutuskan untuk melaporkan kecurangan, maka keputusan tersebut dipengaruhi oleh karakter pribadi individu (Bertens, 1993; Welton, 1994) lingkungan yang mengelilingi individu tersebut. Perilaku kecurangan tidak ada dalam etika kerja Islam, bahkan berbuat curang merupakan suatu perbuatan dosa. Hal tertuang dalam *Al Quran* dan *Al Hadist* yang merupakan sumber ajaran Islam (Sundary, 2010 dalam Ridwan, 2017). Dengan memiliki etika kerja Islam, maka saat melihat perilaku kecurangan disekitar kita akan membuat kita ikut bertanggung jawab untuk menghentikan perilaku tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H₅: Etika kerja Islam memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

6. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam Memoderasi *Organizational Commitment* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Keinginan untuk mencegah kecurangan dapat disebabkan oleh adanya tujuan individu untuk mempertahankan keberlangsungan organisasinya (Setiawan dan Sari, 2016). Hal ini sangat dipengaruhi oleh ikatan hubungan antara karyawan (individu) dengan organisasinya. Rasa untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi akan muncul seiring dengan lamanya individu telah bekerja di organisasi tersebut sehingga timbul keinginan untuk tetap menjaga nama baik organisasi yang dinaunginya.

Adanya loyalitas dalam diri karyawan terhadap organisasi akan membuatnya tidak akan ragu dalam melaporkan perilaku kecurangan yang dapat membahayakan organisasinya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Husniati, 2017;

Janitra, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Somers dan Casal, 1994; Wahyunengsih, 2016). Etika kerja Islam menganjurkan tolong-menolong dalam hal kebaikan, dalam hal ini setiap individu dalam organisasi saling membantu dalam menjaga komitmen organisasi. Mewujudkan komitmen organisasi harus secara bersama-sama agar dapat menjaga keberlangsungan organisasi (Aldulaimi, 2016). Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H₆: Etika kerja Islam memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

7. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam Memoderasi *Professional Identity* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Kode etik dan peraturan dalam profesi karyawan telah menjadi kontrol perilaku dalam setiap tindakannya. Jadi, seseorang yang menjunjung tinggi identitas profesionalismenya akan cenderung untuk melaporkan tindakan kecurangan yang ditemukan dalam lingkungan kerja karena merasa hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan dan kode etik yang berlaku. Demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melaporkan perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Husniati, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014).

Dengan memiliki etika kerja Islam, maka saat melihat perilaku kecurangan disekitar kita akan membuatnya ikut bertanggung jawab untuk menghentikan perilaku tersebut. Perilaku kecurangan tidak sesuai dengan ajaran Islam (Hidayat dkk, 2015). Ketika seorang individu hanya mengabaikan perilaku tersebut tanpa melaporkan ke pihak yang berwenang, maka sama halnya dia membantu perilaku tersebut dan etika tersebut tidak sesuai dengan ajaran Islam

maupun kode etik atau peraturan dalam profesi. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H7: Etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

8. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam Memoderasi Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Reward adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Fajri, 2017). Jasa atas pelaporan kecurangan akan menjadi salah satu cara untuk mendapatkan keuntungan dari organisasi dan akan mendukung sistem pengawasan organisasi. *Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain yang tidak memberikan manfaat terhadap dirinya. *Reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan (Caesar, 2015).

Reward berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Jadi, ketika ada apresiasi dari organisasi untuk pelapor kecurangan, akan meningkatkan antusiasme saling mengawasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan sistem pengawasan organisasi. Islam juga berbicara tentang imbalan yang diberikan kepada seorang pekerja. Sulistyowati (2014) mengatakan orang berhak mendapatkan imbalan atas apa yang telah ia kerjakan dan ini adalah konsep pokok dalam agama. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H8: Etika kerja Islam memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

9. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Memoderasi *Moral Intentions* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Melihat adanya kecurangan, setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda-beda (Ahmad dkk, 2014). Hal ini dipengaruhi pada penilaian persepsi individu dalam menilai perilaku tersebut. Persepsi individu berhubungan erat dengan moral yang dimiliki yang dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun luar (Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Zanaria, 2016). Faktor dalam yakni dari dalam diri sendiri dan dari luar berupa lingkungan individu yang membentuk unsur-unsur penilaian baik atau buruknya suatu perilaku.

Intensitas moral menjadi kontrol perilaku setiap individu dalam bertindak, semakin baik moral yang dimiliki maka hal tersebut akan tercermin pada perilakunya yang pada akhirnya memiliki nilai positif di mata orang lain (Saputra dkk, 2015). Dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan komitmen afektif terhadap organisasi dan dapat mengurangi perilaku diam (Gao, 2013). Dengan demikian budaya organisasi yang baik akan berperan dalam mendorong karyawan yang memiliki moral tinggi untuk melaporkan perilaku kecurangan di lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H₉: Budaya organisasi memoderasi hubungan *moral intention* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

10. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Memoderasi *Organizational Commitment* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Komitmen organisasi akan muncul seiring dengan lamanya individu telah bekerja di organisasi tersebut sehingga timbul keinginan untuk tetap menjaga nama baik organisasi (Setiawan dan Sari, 2016). Individu akan berusaha bagaimana agar tujuan akhir dari perusahaan dapat tercapai (Porter, 1974). Hal ini akan membantu dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pelaporan perilaku kecurangan dalam organisasi dengan tujuan agar kerugian dapat ditanggulangi secepat mungkin dan reputasi organisasi tetap terjaga.

Perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasikan dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan pada organisasi akan membentuk menjadi suatu komitmen (Aranya dkk, 1981). Komitmen organisasi yang kuat akan terlihat pada budaya organisasi, bagaimana budaya organisasi dapat menjaga komitmen organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi atau perusahaan untuk meminimalisir kecurangan dalam menunjang pencapaian tujuan (Sutrisno, 2013 dalam Fatimah dkk, 2015). Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H₁₀: Budaya organisasi memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

11. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Memoderasi *Professional Identity* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Kode etik dan peraturan dalam profesinya telah menjadi kontrol perilaku dalam setiap tindakannya (Saputra dkk, 2015). Jadi, seseorang yang menjunjung tinggi identitas profesionalismenya akan cenderung untuk melaporkan tindakan kecurangan yang ditemukan di lingkungan kerja karena merasa hal tersebut tidak

sesuai dengan peraturan dan kode etik yang berlaku (Husniati, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014).

Kepentingan organisasi akan selaras dengan perilaku individu bila tindakannya seiring dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggungjawabnya dalam organisasi (Setiawati dan Sari, 2016). Profesionalisme yang tinggi akan memandang perilaku kecurangan adalah tindakan yang tidak etis, sehingga timbul dorongan untuk menghentikan perilaku tersebut. Budaya organisasi yang memiliki integritas pekerjaan dan mendukung lingkungan kerja yang harmonis akan memberikan karyawan rasa tanggung menjadi bagian organisasi untuk melaporkan perilaku kecurangan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H₁₁: Budaya organisasi memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

12. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Reward menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan (Caesar, 2015). Jadi, ketika ada apresiasi dari organisasi untuk pelapor kecurangan (*whistle-blower*), akan meningkatkan antusiasme saling mengawasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan sistem pengawasan organisasi

Dalam lingkungan kerja, dorongan untuk melaporkan kecurangan yang ditemukan, budaya dalam organisasi dapat menjadi pendukung, salah satunya memberikan penghargaan kepada pelapor atas jasanya dalam mencegah semakin memburuknya tindak kecurangan yang terjadi (Alleyne dkk 2013). Hal ini

berkaitan dengan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan melaporkan kecurangan sehingga dapat mendapat tindak perbaikan sedini mungkin (Einsenberger dkk, 1986). Jadi, seseorang akan memantapkan diri untuk melaporkan kecurangan yang ditemukannya dengan harapan adanya apresiasi dari organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesis kedelapan sebagai berikut:

H₁₂: Budaya organisasi memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

D. Definisi Operasional

1. Variabel Independen

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward*.

a. *Moral Intentions* merupakan suatu tingkatan penilaian seseorang terkait suatu tindakan bernilai benar ataupun salah (Husniati, 2017). dalam penelitian ini berasal dari model pengukuran yang dikembangkan dari indikator moral Kohlberg (1969) dalam Wilopo (2006). Moralitas diukur dengan enam butir pernyataan yang mengukur setiap tahapan moralitas melalui kasus etika akuntansi. Butir pernyataan tersebut dari indikator moral Kohlberg (1969). Indikator tersebut diantaranya:

- 1) Orientasi kepatuhan dan hukuman
- 2) Orientasi minat pribadi
- 3) Orientasi keserasian interpersonal dan konformitas
- 4) Orientasi otoritas dan pemeliharaan aturan social
- 5) Orientasi kontrak social

- 6) Prinsip etika universal. Hasil pengukuran atas dilema etika akuntansi ini merupakan cerminan moralitas karyawan yang bekerja pada perbankan syariah.
- b. *Organizational Commitment* didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya (Husniati, 2017). Variabel ini diukur dengan menggunakan 4 pernyataan yang dibuat dari indikator yang dikembangkan oleh Mowday (1979) dalam Aliyah dan Marisan (2017). Indikator tersebut diantaranya:
- 1) Adanya keinginan untuk mencapai tujuan organisasi
 - 2) Adanya kebanggaan terhadap organisasi
 - 3) Adanya rasa memiliki organisasi yang menaunginya.
- c. *Professional Identity* umumnya diartikan sebagai kekuatan dari individu tersebut dalam melakukan identifikasi atau keterlibatannya dalam sebuah profesi (Aranya dkk, 1981). *Professional Identity* dalam penelitian ini diukur menggunakan enam pernyataan dari indikator yang dikembangkan oleh Edi (2008). Indikator tersebut diantaranya:
- 1) Tingkat komitmen
 - 2) Kebanggaan terhadap profesi dan persepsi terhadap profesi.
- d. Pemberian *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Ivancevich dkk 2007:227 dalam Syaifullah, 2016). Pemberian *reward* diukur dengan menggunakan 4 pernyataan dari indikator yang dikembangkan oleh Aliyah dan Marisan (2017). Indikator tersebut diantaranya:
- 1) Insentif
 - 2) Kas yang diterima
 - 3) Penghargaan

4) Hadiah.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keputusan *whistle-blower* dalam melakukan pengungkapan perilaku kecurangan (*whistle-blowing*). Pengukuran *whistle-blowing* dalam penelitian ini menggunakan 3 pernyataan yang dibuat dari indikator yang dikembangkan oleh Aliyah dan Marisan (2017). Indikator tersebut diantaranya, Perasaan senang terhadap *whistle-blowing*, Ketertarikan terhadap *whistle-blowing*, Keinginan untuk menjadi *whistle-blower*.

3. Varibel Moderasi

a. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (hidayat, 2017). Variabel ini sebagai pemoderasi, diukur menggunakan 7 pernyataan yang berasal dari 7 indikator yang dikembangkan oleh Chanzanagh (2011). Indikator tersebut diantaranya, Niat bekerja, Kepercayaan, Jenis pekerjaan, Hasil kerja yang bermanfaat, keadilan, Kerja sama dan kolaborasi, Pemberian hak-hak pekerja.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Putra dkk, 2014). Budaya organisasi diukur dengan menggunakan 8 pernyataan yang berasal dari 8 indikator yang dikemukakan Robbins (2006:10) dalam Putra dkk (2014). Indikator tersebut diantaranya,

Inisiatif Individu, Toleransi terhadap tindakan beresiko, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manajemen, Kontrol, Sistem Imbalan, Pola Komunikasi.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang meneliti tentang hubungan antara *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity*, dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan, yang kemudian adanya moderasi budaya organisasi dan etika kerja islam merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Untuk dapat memudahkan pemahaman mengenai penelitian terdahulu dan memudahkan dalam membandingkan dengan penelitian ini maka secara lebih sederhana disajikan dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Damayanti dkk (2017)	Pengaruh Norma Subyektif, Sikap Pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melaku-kan Pengun-gkapan Ke-curangan (<i>Whistle-blowing</i>)	Norma Subjektif, Sikap pada Perilaku, Persepsi Kontrol, <i>whistle-blowing</i>	Variabel norma subyektif, sikap pada perilaku, dan persepsi kontrol perilaku mempengaruhi niat melakukan pengungkapan kecurangan (<i>whistle-blowing</i>)
2	Ahyaruddin dan Asnawi (2017)	Pengaruh <i>Moral Reasoning</i> dan <i>Ethical</i>	<i>Moral Reasoning</i> , <i>Ethical Environm-</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa moral reasoning individu

		<i>Environment Terhadap Kecenderungan untuk Melakukan Whistle-blowing</i>	<i>ent, Whistle-blowing</i>	dan lingkungan etis organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistle-blowing</i>
3	Lestari dan Yaya (2017)	Whistle-blowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat melaksanakan nya oleh Aparatur Sipil Negara	<i>personal cost, ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, locus of control internal dan komitmen organisasi whistle-blowing</i>	Pengaruh <i>personal cost</i> dan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melaksanakan tindakan <i>whistle-blowing</i> oleh aparatur sipil negara. Adapun <i>ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, locus of control internal</i> dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melaksanakan tindakan <i>whistle-blowing</i>
4	Abdullah dan Hasma (2017)	Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan <i>Whistle-Blowing</i> dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi	Tingkat keseriusan kecurangan dan sikap profesionalisme, komitmen organisasi dan <i>personal cost of reporting, whistle-blowing</i>	Tingkat keseriusan kecurangan dan sikap profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan sedangkan komitmen organisasi dan <i>personal cost of reporting</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi auditor melakukan tindakan <i>whistle-blowing</i> .

5	Hidayat (2017)	Peran Etika Kerja Islam dalam i Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional	Etika Kerja Islam, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional	Ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik, ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional
6	Setyawati dan Sari (2016)	Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan <i>Whistle-blowing</i>	Profesionalisme, komitmen Organisasi, intensitas Moral, <i>whistle-blowing</i>	Profesionalisme, komitmen organisasi, dan intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan <i>whistle-blowing</i>
7	Saud (2016)	Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi	Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku, <i>Whistleblowing</i> Internal-Eksternal, Dukungan Organisasi	Sikap dapat digunakan untuk memprediksi niat seseorang melakukan <i>whistleblowing</i> internal dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan terbukti sebagai variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal-eksternal

8	Caesar (2015)	Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model dan <i>Reward</i> Model dalam Mendorong <i>Whistle-blowing</i> : Pendekatan Eksperimen ”.	Jalur Pelaporan Pada Structural Model dan <i>Reward</i> <i>Whistle-blowing</i>	Pelaporan <i>non-anonymous</i> lebih efektif dalam kondisi <i>reward</i> model. Individu cenderung memilih jalur pelaporan non-anonymous dalam melaporkan tindakan <i>wrongdoing</i> bila berada di bawah kondisi structural model
9	Setyawati dkk (2015)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	<i>Ethical climate</i> - <i>egoism</i> dan <i>ethical</i> – <i>benevolence</i> , <i>ethical climate</i> – <i>principle</i> , komitmen organisasi <i>whistleblowing</i> internal	<i>Ethical climate</i> - <i>egoism</i> dan <i>ethical</i> - <i>benevolence</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>whistle-blowing</i> , <i>ethical climate</i> - <i>principle</i> berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistle-blowing</i> internal, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan <i>whistle-blowing</i> internal

10	Fajri (2014)	Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, <i>Perceived Behavioral Control</i> , <i>Reward</i> , dan <i>Locus Of Control</i> terhadap Intensi Perilaku <i>Whistle-blower</i>	Sikap, Norma Subyektif, <i>Perceived Behavioral Control</i> , <i>Reward</i> , dan <i>Locus of Control Whistle-blower</i>	Sikap dan norma subyektif tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi perilaku <i>whistle-blower</i> , <i>reward</i> berpengaruh signifikan secara negatif, <i>perceived behavioral control</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan secara positif terhadap intensi perilaku <i>whistle-blower</i> .
11	Sari dan Luksito (2014)	Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Tingkat profesionalisme pada aspek afiliasi, aspek kewajiban, Aspek dedikasi terhadap pekerjaan, aspek keyakinan terhadap peraturan profesi, <i>whistleblowing</i>	Tingkat profesionalisme pada aspek afiliasi komunitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensitas melakukan <i>whistleblowing</i> , Tingkat profesionalisme pada aspek kewajiban sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas melakukan <i>whistle-blowing</i> , Tingkat profesionalisme pada aspek keyakinan terhadap peraturan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas melakukan <i>whistleblowing</i>

12	Sagara (2013)	Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan <i>Whistle-blowing</i>	Profesionalisme, <i>whistle-blowing</i>	Profesionalisme internal auditor dimensi dedikasi terhadap pekerjaan berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan <i>whistle-blowing</i>
13	Sofia dkk (2013)	Kajian Empiris Tentang Niat <i>Whistleblowing</i> Pegawai Pajak	Sosialisasi, Komitmen <i>Whistleblowing</i>	Sosialisasi berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Komitmen profesi berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>

F. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
5. Untuk menguji apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
6. Untuk menguji apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan *oganizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

7. Untuk menguji apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
8. Untuk menguji apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
9. Untuk menguji apakah budaya organisasi memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
10. Untuk menguji apakah budaya organisasi memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
11. Untuk menguji apakah budaya organisasi memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
12. Untuk menguji apakah budaya organisasi memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis penelitian ini yaitu sebagai penyempurna dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) dan *Agency Theory*. Penelitian ini menggunakan *theory of planned behavior* sebagai teori utama yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) dan agensi teori (Jensen dan Meckling, 1976) sebagai teori pendukung. *Theory of planned behavior* terkait intensi-intensi individu dalam melakukan suatu tindakan, dimana pada penelitian sebelumnya hanya dilakukan pada tingkatan manajerial ke tingkatan atas dan rata-rata hanya pada instansi pemerintah, KAP dan perusahaan besar, oleh karena itu hasil penelitian ini menyempurnakan teori ini dengan meneliti pada tingkatan *non-managerial* dan studi pada perbankan syariah. Sehubungan dengan adanya teori ini, kita dapat memahami faktor apa saja

yang mendorong tindakan individu untuk melakukan pelaporan perilaku kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis penelitian ini yaitu, hasil penelitian ini berguna untuk para pemilik perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan perusahaan yang baik dengan menerapkan sistem pelaporan tindakan kecurangan dalam lingkungan kerja yang tidak hanya fokus pada tingkatan *managerial* tetapi secara lebih luas yang dimulai dari dasar (*non-managerial*). Hasil penelitian ini dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan sistem pengawasan dengan memahami *theory of planned behavior* dan teori agensi yang dapat dilihat dari variabel yang diuji dalam penelitian ini. Dengan begitu, diharapkan dapat mendorong individu untuk melaporkan perilaku kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja, sehingga tindak kecurangan dapat diantisipasi dan kerugian yang ditanggung perusahaan dapat diminimalisir.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior pertama kali dicetuskan oleh Icek Ajzen (1991). Pada awalnya teori ini hasil pengembangan dari *Theory of Reason Action* (TRA) yang dikemukakan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun (1975). Pada tahun 1991, hal lain ditambahkan pada model *reasoned action* yang sudah ada dan kemudian dinamai *Theory of Planned Behavior* (TPB), untuk mengatasi kekurangan kekuatan yang ditemukan oleh Ajzen dan Fishbein (1975). *Theory of Planned Behavior* bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia (Ajzen, 1991).

Ada beberapa tujuan dan manfaat dari teori ini, antara lain adalah untuk meramalkan dan memahami pengaruh-pengaruh motivasional terhadap perilaku yang bukan di bawah kendali atau kemauan individu sendiri. Untuk mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada tiap aspek penting beberapa perilaku manusia. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. *Theory of Planned Behavior* didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya, secara sistematis (Zanaria, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang percaya bahwa suatu perilaku dapat memberikan hasil yang positif maka individu tersebut memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut dan sebaliknya, jika individu meyakini

bahwa suatu perilaku dapat memberikan hasil yang negatif maka individu tersebut memiliki sikap negatif terhadap perilaku tersebut (Saud, 2016).

Dalam *Theory of Planned Behavior*, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif, sehingga, seorang individu akan melakukan pelaporan jika memang terdapat kecurangan yang harus dilaporkan (Ajzen, 1991). Selanjutnya, dalam Lestari dan Yaya (2017) TPB menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)

Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindari, merespon positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggap positif, nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbingnya dalam berperilaku di kehidupannya.

2. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Norma subyektif sebagai persepsi individu mengenai apakah orang-orang yang penting baginya akan mendukung atau tidak untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam kehidupannya (Ajzen dan Fishbein, 1975 dalam Lestari dan Yaya, 2017).

3. Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Kontrol perilaku mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. Kontrol perilaku menjadi faktor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang telah memiliki pengalaman sebelumnya akan perilaku yang akan ditampilkan merupakan perilaku yang asing atau baru bagi seseorang, kontrol perilaku akan memberikan

kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk berperilaku dalam model TPB (Ajzen, 1991).

Teori ini dapat menjelaskan bagaimana setiap individu memutuskan tindakannya untuk melaporkan perilaku kecurangan yang ditemukan di lingkungan kerjanya. Semakin individu merasakan banyak faktor pendukung dan sedikit faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka lebih besar kontrol yang mereka rasakan atas perilaku tersebut dan sebaliknya, jika semakin sedikit individu merasakan faktor pendukung dan banyak faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka individu cenderung mempersepsikan diri sulit untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Bagaimana dampaknya terhadap individu saat melaporkan perilaku kecurangan akan menjadi kontrol perilaku yang memutuskan pilihan akan melaporkan ataupun mengabaikan tindak kecurangan yang ditemukan disekitarnya.

B. Agency Theory

Menurut Jensen dan Meckling (1976) teori agensi adalah hubungan atau kontrak antara principal dan agen. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (principal) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (agensi) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak kerja sama. Teori agensi memiliki asumsi bahwa tiap-tiap individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan dirinya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara principal dan agent. Hal tersebut terjadi karena adanya pemisahan kepemilikan dan pengendalian perusahaan yang memicu adanya ketimpangan informasi (Jensen dan Meckling, 1976).

Teori Keagenan dalam perkembangannya terbagi menjadi dua aliran menurut Jensen and Meckling, (1976) meliputi : pertama, *Positive Theory of Agency*, teori ini memfokuskan pada identifikasi situasi ketika pemegang saham

dan manajer sebagai agen mengalami konflik dan mekanisme pemerintah yang membatasi *self saving* dalam diri agen. Kedua, *Prinsipal Agen Literature*, memfokuskan pada kontrak optimal antara perilaku dan hasilnya yang secara garis besar penekanannya pada hubungan pemegang saham dan agen.

Menurut Eisenhard (1989) teori keagenan dilandasi oleh 3 (tiga) buah asumsi yaitu: (a) asumsi tentang sifat manusia, (b) asumsi tentang keorganisasian, dan (c) asumsi tentang informasi. Asumsi tentang sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*self interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*). Asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *Asymmetric Information* (AI) antara prinsipal dan agen.

Menurut Jensen dan Meckling (1976) ada dua jenis *asymmetric information*, yaitu: *adverse selection* dan moral hazard. *Adverse selection*, yaitu suatu keadaan dimana prinsipal tidak dapat mengetahui apakah suatu keputusan yang diambil oleh agen benar-benar didasarkan atas informasi yang telah diperolehnya, atau terjadi sebagai sebuah kelalaian dalam tugas. Moral Hazard, yaitu permasalahan yang muncul jika agen tidak melaksanakan hal-hal yang telah disepakati bersama dalam kontrak kerja.

Manajemen bisa melakukan tindakan-tindakan yang tidak menguntungkan perusahaan secara keseluruhan yang dalam jangka panjang bisa merugikan kepentingan perusahaan. Bahkan untuk mencapai kepentingannya sendiri, manajemen bisa bertindak menggunakan akuntansi sebagai alat untuk melakukan rekayasa, oleh karena itu, masalah keagenan muncul ketika terjadi perbedaan kepentingan antara pemilik saham perusahaan dengan manajer investasi sebagai agen. Pemegang saham sebagai penyedia dana dan fasilitas, memiliki kepentingan

mengamankan dana dan fasilitas tersebut atas operasi perusahaan karena pemegang saham berkepentingan atas keamanan dana yang telah diinvestasikan dalam perusahaan. Manajer sendiri sebagai pengelola perusahaan mendapatkan gaji dari perusahaan, sehingga keputusan-keputusan yang diambil manajer diharapkan dapat memakmurkan pemegang saham dan dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Dalam penelitian ini teori agensi akan dijelaskan pada hubungan manajer dan non-managerial. Dalam hal ini manajer sebagai prinsipal dan karyawan non-managerial sebagai agen. Pada penelitian terdahulu telah banyak membahas mengenai hubungan manajemen dan pemilik perusahaan. Penelitian ini akan mengaplikasikan teori ini pada tingkatan bawah. Teori ini akan terapkan juga pada hubungan ini, manajer sebagai pemimpin dan karyawan bawahannya (non-managerial) sebagai pelaksana tugas. Pada hubungan ini telah terjadi kontrak antara pemberi dan penerima wewenang, pada keadaan ini telah menimbulkan ketimpangan informasi (*asymetri information*), di mana agen lebih mengetahui informasi dan kondisi di lingkungan kerjanya dibandingkan dengan manajer selaku pemberi tugas.

C. Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Pengungkapan perilaku kecurangan biasa dikenal dengan istilah *whistle-blowing*. *Whistle-blowing* merupakan pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka kepada orang-orang atau organisasi (Miceli dan Near, 1985). *Whistle-blowing* juga dapat didefinisikan sebagai upaya anggota saat ini atau masa lalu dari suatu organisasi untuk memberikan peringatan kepada top management

organisasi atau kepada publik mengenai sebuah kesalahan serius yang dibuat atau disembunyikan oleh organisasi (Ahern dan McDonald, 2002; Putri, 2016).

Individu yang melaporkan kecurangan disebut *whistle-blower*, Miceli dan Near (1985) menjelaskan bahwa yang dapat disebut sebagai *whistle-blower* memiliki empat karakteristik, yaitu karyawan atau mantan karyawan organisasi yang organisasinya mengalami kecurangan; tidak memiliki otorisasi untuk mengubah atau menghentikan kecurangan yang berada di bawah kendalinya; diizinkan atau tidak diizinkan membuat laporan; tidak menduduki posisi yang tugasnya mensyaratkan untuk melakukan pelaporan kecurangan korporat.

Whistle-blowing dapat terjadi melalui jalur internal maupun eksternal. *Whistle-blowing* internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan, *whistle-blowing* eksternal terjadi ketika pihak dalam organisasi melaporkan kecurangan keluar organisasi karena merugikan masyarakat (Elias, 2008).

Jalur pelaporan *whistle-blowing* tidak hanya sebatas internal dan eksternal, tetapi terdiri dari tiga dimensi, yaitu formal dan informal, anonim dan teridentifikasi, internal dan eksternal, setiap dimensi tersebut merupakan pilihan bagi karyawan (Park dan Blenkinsopp, 2009). Beberapa penelitian meneliti bahwa tindakan *whistle-blowing* adalah sesuai dengan misi, tujuan, nilai-nilai dan kode etik organisasi. Dalam perspektif pengamat rasional, *whistle-blowing* bertujuan untuk kepentingan diri mereka sendiri dan orang lain (Keil, 2010; Near dan Miceli, 1995). *Whistle-blower* sebenarnya dimotivasi oleh imbalan intrinsik seperti perbaikan lingkungan kerja atau penyelesaian masalah yang dirasakan. Namun, *whistle-blower* juga berupaya untuk mencapai keuntungan pribadi, seperti imbalan keuangan. Meskipun demikian, emosi dan ketakutan mungkin berperan

dalam proses keputusan *whistle-blowing* (Henik, 2008). *Whistle-blowing* juga dianggap sebagai perilaku prososial, seperti berniat untuk mendapatkan keuntungan orang lain (Dozier & Miceli, 1985; Near & Miceli, 2008). Selain itu pendapat lain menyatakan bahwa *whistle-blowing* mungkin juga merupakan perilaku anti sosial, ketika dimotivasi oleh keinginan untuk membalas dendam dan dilakukan dengan maksud merugikan individu, kelompok atau organisasi (Near & Miceli, 1996).

Adapun manfaat dari penerapan sistem pelaporan kecurangan dalam penelitian Sofia dkk (2013) diantaranya:

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik
5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran
7. Meningkatnya reputasi perusahaan dimata pemangku kepentingan (stakeholders), regulator, dan masyarakat umum

8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Adanya sistem pelaporan dalam organisasi juga merupakan sistem pengendalian, namun organisasi yang pelaksanaannya dengan tidak etis maka adanya sistem pelaporan kecurangan akan menjadi ancaman bagi organisasi.

D. Moral Intentions

Moral intentions dalam terjemahan bahasa Indonesia diartikan sebagai intensitas moral. Dari segi bahasa intensitas dapat diartikan sebagai suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensinya, sedangkan moral diartikan sebagai istilah yang diucapkan manusia yang menyebut manusia lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif (Husniati, 2017). Jadi, intensitas moral merupakan suatu tingkatan penilaian seseorang terkait hal tersebut bernilai benar ataupun salah. Intensitas moral berkaitan dengan teori yang dicetuskan oleh Icek Ajzen (1991) yaitu teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*). Intensitas moral menjadi kontrol perilaku setiap individu dalam bertindak, semakin baik moral yang dimiliki maka hal tersebut akan tercermin pada perilakunya yang pada akhirnya memiliki nilai positif di mata orang lain (Saputra dkk, 2015). Adapun pendapat lain yang menyatakan bahwa intensitas moral sebagai disposisi individu untuk berpikir, merasakan, dan berperilaku etis versus tidak etis (Cohen dan Morse 2014; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014).

Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Jones (1991) mengidentifikasi bahwa ada enam elemen intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Tiga faktor ini secara khusus relevan dengan profesi yaitu besarnya konsekuensi, probabilitas efek, dan kedekatan. Intensitas

tiga faktor tersebut bisa mempengaruhi perilaku pelapor. Faktor pertama, besarnya konsekuensi, yang didefinisikan sebagai jumlah dari kerugian dari tindakan moral tersebut. Faktor kedua, kemungkinan efek adalah probabilitas bahwa hal itu akan menyebabkan kerusakan. Jika probabilitas perilaku kecurangan tersebut efeknya rendah, pelapor dapat memilih untuk melupakan pelaporan. Jika probabilitas dari berefek tinggi, pelapor dapat memilih untuk mengurangi kerugian organisasi dengan melaporkan pelanggaran tersebut. Faktor ketiga, kedekatan, berhubungan dengan perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologis, atau fisik) agen moral yang menerima manfaat dari tindakan kejahatan (Jones, 1991). Berbeda dengan Jones (1991) dimensi yang dijelaskan di sini, Taylor dan Curtis (2013) mengukur intensitas moral sebagai kombinasi persepsi pelapor tentang keseriusan tindakan dan tanggung jawab pribadi untuk melaporkan suatu perilaku kecurangan.

Teori perkembangan yang dikemukakan oleh Kohlberg menunjukan bahwa sikap moral bukan hasil sosialisasi atau pelajaran yang diperoleh dari kebiasaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan nilai kebudayaan Kohlberg (1969) dalam Wilopo (2006). Selain itu Kohlberg juga menyelidiki struktur proses berpikir yang mendasari perilaku moral (*Moral Behavior*). Dalam perkembangannya Kohlberg juga menyatakan adanya tahapan-tahapan yang berlangsung sama pada setiap kebudayaan. Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang dari segi proses penalaran yang mendasarinya bukan dari sikap moral. Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari perilaku etis, mempunyai enam orientasi yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Orientasi kepatuhan dan hukuman

Pada tahap ini, secara umum individu menganggap bahwa konsekuensi yang ditimbulkan dari suatu tindakan sangat menentukan baik-buruknya suatu tindakan yang dilakukan, tanpa melihat sisi manusianya.

2. Orientasi minat pribadi

Pada tahap ini, suatu tindakan dikatakan benar apabila tindakan tersebut mampu memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri maupun orang lain, serta tindakan tersebut tidak merugikan.

3. Orientasi keserasian interpersonal dan komformitas

Pandangan individu pada tahap ini, tindakan yang bermoral adalah tindakan yang menyenangkan, membantu, atau tindakan yang diakui dan diterima oleh orang lain. Jadi, setiap individu akan berusaha untuk dapat menyenangkan orang lain untuk dapat dianggap bermoral

4. Orientasi otorisasi dan pemeliharaan aturan social

Pada tahap ini, pandangan individu selalu mengarah pada otoritas, pemenuhan aturan-aturan, dan juga upaya untuk memelihara tertib sosial. Tindakan bermoral dianggap sebagai tindakan yang mengarah pada pemenuhan kewajiban, penghormatan terhadap suatu otoritas, dan pemeliharaan tertib sosial yang diakui sebagai satu-satunya tertib sosial yang ada

5. Orientasi kontrak social

Tahap ini merupakan tahap kematangan moral yang cukup tinggi. Pada tahap ini tindakan yang dianggap bermoral merupakan tindakan-tindakan yang mampu merefleksikan hak-hak individu dan memenuhi ukuran-ukuran yang telah diuji secara kritis dan telah disepakati oleh masyarakat luas. Seseorang yang berada pada tahap ini menyadari perbedaan individu dan pendapat. Oleh karena itu, tahap ini dianggap tahap yang memungkinkan tercapainya musyawarah

mufakat. Tahap ini sangat memungkinkan seseorang melihat benar dan salah sebagai suatu hal yang berkaitan dengan nilai-nilai dan pendapat pribadi seseorang. Pada tahap ini, hukum atau aturan juga dapat dirubah jika dipandang hal tersebut lebih baik bagi masyarakat.

6. Prinsip etika universal

Pada tahap yang tertinggi ini, moral dipandang benar tidak harus dibatasi oleh hukum atau aturan dari kelompok sosial atau masyarakat. Namun, hal tersebut lebih dibatasi oleh kesadaran manusia dengan dilandasi prinsip-prinsip etis. Prinsip-prinsip tersebut dianggap jauh lebih baik, lebih luas dan abstrak dan bisa mencakup prinsip-prinsip umum seperti keadilan, persamaan HAM, dan sebagainya

E. *Organizational Commitment*

Organizational Commitment dalam bahasa terjemahan bahasa Indonesia adalah komitmen organisasi. *Organizational commitment* merupakan teori yang dikenalkan oleh Mowday dkk (1979), dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan memerhatikan tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan etisnya. Perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasikan dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan pada organisasi akan membentuk menjadi suatu komitmen (Aranya dkk, 1981). Adapun pendapat ini didukung oleh pendapat lain yang menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya (Husniati, 2017). Jadi, keterlibatan dalam organisasi akan menimbulkan sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempatnya bekerja.

Hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif akan menyiratkan suatu komitmen, karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Janitra, 2017; Wahyunengsih, 2016). Sama seperti organisasi lainnya, perbankan syariah berusaha untuk mengembangkan kekuatan budaya organisasi yang didasarkan pada komitmen organisasi yang sesuai dengan syariah. Karyawan dengan komitmen organisasi akan berusaha bagaimana organisasi akan bebas dari perilaku-perilaku kecurangan yang nantinya dapat merugikan organisasi.

F. *Professional Identity*

Dari segi bahasa identitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *identity* diartikan sebagai ciri-ciri, tanda-tanda atau jati-jati (Husniati, 2017). *Professional identity* yaitu bagaimana seseorang menandakan dirinya sebagai seorang yang profesional dan menganggap setiap individu seharusnya memegang prinsip profesional dalam bekerja. *Professional identity* umumnya diartikan sebagai kekuatan dari individu tersebut dalam melakukan identifikasi atau keterlibatannya dalam sebuah profesi (Aranya dkk, 1981). Sebagai seorang profesional standar dan aturan profesinya akan menjadi kontrol dalam setiap pengambilan sikapnya. Sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk bertindak atau tidak bertindak.

Salah satu sikap seseorang untuk menunjukkan identitas profesional adalah melalui kepatuhan terhadap standar audit dan kode etik profesi yang diatur dalam standar profesional dan kode etik profesinya. Standar dan kode etik atau aturan perilaku dibuat untuk dipedomani dalam berperilaku terutama dalam melaksanakan tugasnya demi menjaga mutu pekerjaannya, sehingga dapat

menumbuhkan kepercayaan dan memelihara citra organisasi di mata masyarakat. Setiap profesional berpegang pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur (Abdullah dan Hasma, 2017). Identitas profesional dikaitkan pula dengan intensi untuk melakukan pelaporan kecurangan. Seseorang yang menjunjung tinggi identitas profesionalnya akan mendorong terbentuknya sikap patuh terhadap standar profesional dan kode etik yang berlaku demi melindungi profesinya. Dan demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melaporkan kecurangan.

G. *Pemberian Reward*

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk dapat mendorong prestasi kerja karyawan adalah dengan pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan (Harianto dkk, 2016). Menurut Galih Dwi Koencoro (2013), *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Ivancevich dkk (2007:227) dalam Syaifullah (2016) mengemukakan bahwa dalam mengembangkan dan mendistribusikan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu:

1. Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini misalnya makanan, tempat tinggal dan pakaian.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses pembandingan

ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.

3. Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan.
4. Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya. Tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif.

Menurut Ivancevich et.al (2007) dalam Syaifullah (2016) *reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu:

1. *Reward* intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu:

- a. Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

- b. Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena

mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

d. Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2. *Reward* ekstrinsik.

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

Jadi, dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

H. *Etika Kerja Islam*

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghayatan etika kerja yang bersumber dari al-Qur'an dan al hadist, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Hidayat dkk, 2015). Al-Qur'an dan hadits

memberikan panduan nyata untuk mengatur kehidupan umat Islam (Jamaluddin dan Haliding, 2013). Menurut Sundary (2010) dalam Ridwan (2017), ajaran Islam yang bersumber dari al-Qur'an dan hadits sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha sebagai berikut:

1. Niat yang baik, karena niat sangat menentukan terhadap nilai suatu kerja, maka niat harus betulbetul tulus dan ikhlas. Maksudnya niat bekerja harus didasarkan karena Allah. Bila niat ditujukan karena Allah, maka akan memiliki dimensi ibadah, yang tentunya akan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT, di samping imbalan materi sebagai hasil kerjanya. Imam al-Bukhari (194-256H) meriwayatkan:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَهَّابِ قَالَ سَمِعْتُ يَحْيَى بْنَ سَعِيدٍ يَقُولُ أَخْبَرَنِي مُحَمَّدُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ أَنَّهُ سَمِعَ عَلْقَمَةَ بْنَ وَقَّاصٍ اللَّيْثِيَّ يَقُولُ سَمِعْتُ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَإِنَّمَا لِامْرِئٍ مِمَّا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوُّجُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya:

“Qutaibah bin Sa'id telah menyampaikan hadits pada kami. Abd al-Wahab memberitahkan pada kami. Dia berkata: Saya mendengar yahya bin Sa'id yang mengatakan: Muhammad bin ibrahim telah memberitahu bahwa ia mendengar Alqamah bin Waqas al-Laytsi berkata: Aku mendengar Umar bin al-Khathab berkata: Saya dengar rasul SAW bersabda: Sesungguhnya amal itu dengan niat. Sesungguhnya bagi setiap orang tergantung pada yang ia niatkan. Barangsiapa yang hijrahnya kepada Allah dan rasul-Nya, maka hijrahnya pada Allah dan rasul-Nya. Barangsiapa yang hijrahnya untuk kepentingan dunia, atau yang hijrahnya karena wanita yang ingin ia nikahi, maka hijrahnya sesuai dengan apa yang harapkannya.” (H.R Bukhari)

2. Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT. Sebagai makhluk Tuhan yang diberikan kesempurnaan ciptaan, manusia mempunyai seperangkat kewajiban kepada Allah SWT dalam bentuk Ibadah, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan manusia tidak sampai melalaikan ibadah kepada Allah. Hal ini berarti bahwa dalam bekerja, selalu mengindahkan norma-norma yang telah digariskan Allah SWT, batas mana yang boleh dan mana yang tidak boleh dikerjakan.
3. Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan. Etika ini didasarkan pada firman Allah QS An-Nisa/4: 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (٢٩)

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta bersamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perdagangan yang berlaku dengan suka sama suka. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah Maha Penyayang padamu.”¹

Etika suka sama suka ini merupakan satu isyarat bahwa betapa pentingnya hubungan yang harmonis antara pedagang dengan pembeli, antara produsen dengan konsumen, antara buruh dengan majikan, dan antara bawahan dengan atasan karena kedua belah pihak itu saling membutuhkan (*interdependensi*). Dalam etika suka sama suka juga tersirat adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia dalam arti yang luas. Secara sederhana, hak-hak pekerja harus mendapat perlindungan, kompetisi dalam setiap kehidupan dan profesi memang diakui dalam Islam, tetapi harus

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra Semarang, 2002), h.107

dengan cara yang sehat (*fair*), yang intinya tidak mengorbankan hak dan kepentingan orang lain.

4. Dilandasi akhlak dan mental yang baik. Setiap aktivitas atau pekerjaan yang islami harus dilandasi oleh akhlak yang mulia, karena itu para pekerja atau pegawai, pedagang ataupun pekerjaan lainnya harus mempunyai akhlak dan sikap mental yang baik.

Selain norma-norma etika di atas, etika kerja Islam juga menekankan kerjasama, integritas dan tanggung jawab sosial. Islam mengajarkan bahwa manusia harus saling tolong menolong dalam kebaikan. Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup. Semangat kebersamaan dalam Islam berpengaruh terhadap seluruh aspek kehidupan. Kerjasama merupakan salah satu hasil dari kebersamaan tersebut. Menurut Aldulaimi (2016), kerjasama dalam sebuah organisasi, pentingnya membina kolaborasi dan kerjasama yang baik ditekankan. Islam memungkinkan persaingan positif antara bisnis yang bisa mengakibatkan kinerja yang lebih baik dalam sebuah organisasi selama itu tidak menyangkal kebutuhan manusia, tetapi untuk memenuhi mereka dengan tujuan kerja atau transaksi bisnis yang tidak bertentangan dengan ajaran agama. Dengan menanamkan nilai-nilai ini, fungsi pekerjaan akan berjalan lancar, seperti konflik akan ditangani dengan bersama-sama. Perintah Allah dalam QS Al- Maidah/5: 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ النَّبِيِّ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا

يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ
وَالْتَقَوٰى وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدُوْنِ وَاتَّقُوْا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ (٢)

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”²

Al-Qur'an mendorong umat Islam untuk bekerja sebagai satu tim, sesuai dengan Firman Allah SWT dalam QS At-Taubah/9 : 71.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ اَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهُ اُولٰٓئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللّٰهُ اِنَّ اللّٰهَ عَزِيْزٌ حَكِيْمٌ

Terjemahnya:

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”³

² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra Semarang, 2002), h.141.

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya*, h. 266.

Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ، قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى، عَنْ شُعْبَةَ، عَنْ قَتَادَةَ، عَنْ أَنَسٍ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ -
عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ. وَعَنْ حُسَيْنِ الْمُعَلِّمِ، قَالَ حَدَّثَنَا قَتَادَةُ، عَنْ أَنَسٍ،
عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ " لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ
لِنَفْسِهِ

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami [Musaddad] berkata, telah menceritakan kepada kami [Yahya] dari [Syu'bah] dari [Qotadah] dari [Anas] dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam Dan dari [Husain Al Mu'alim] berkata, telah menceritakan kepada kami [Qotadah] dari [Anas] dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: 'Tidaklah beriman seseorang dari kalian sehingga dia mencintai untuk saudaranya sebagaimana dia mencintai untuk dirinya sendiri” (H.R. Al-Bukhari).

Ini menekankan arti penting dari masyarakat dan mementingkan diri, antara anggota, organisasi dan masyarakat secara keseluruhan, untuk pencapaian ekuitas, kesetaraan dan integrasi sosial. Islam panggilan muslim untuk bekerja sama dan berkolaborasi dalam semua kegiatan, terutama dalam ekonomi dan mengakui bahwa sebagai tanda kesalehan. Selain itu, ada banyak contoh dalam ucapan-ucapan para nabi yang mana dia memanggil umat Islam untuk bekerja sama dan berkolaborasi. Pada kenyataannya, cukup penekanan pada kerja sama dan kolaborasi akan berakhir di produksi yang tinggi dan reproduksi di antara bangsa muslim.

I. Budaya Organisasi

Penyebab kejahatan di organisasi atau perusahaan dapat disebabkan oleh budaya yang memang ada dalam organisasi, oleh karena itu disamping pengendalian intern, konsep penting lainnya dalam pencegahan fraud, yakni menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*) (Tuanakotta,

2010 dalam Rustriarini dkk, 2016). Kesadaran tentang adanya *fraud* dapat dimasukkan ke dalam suatu budaya organisasi, dalam hal ini pengertian budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem yang dianut oleh para anggota suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan hal untuk membedakan organisasi atau perusahaan itu dari organisasi atau perusahaan lain. Dengan demikian, budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai yang dirasakan bersama oleh para anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku atau komitmen pada organisasi atau perusahaan.

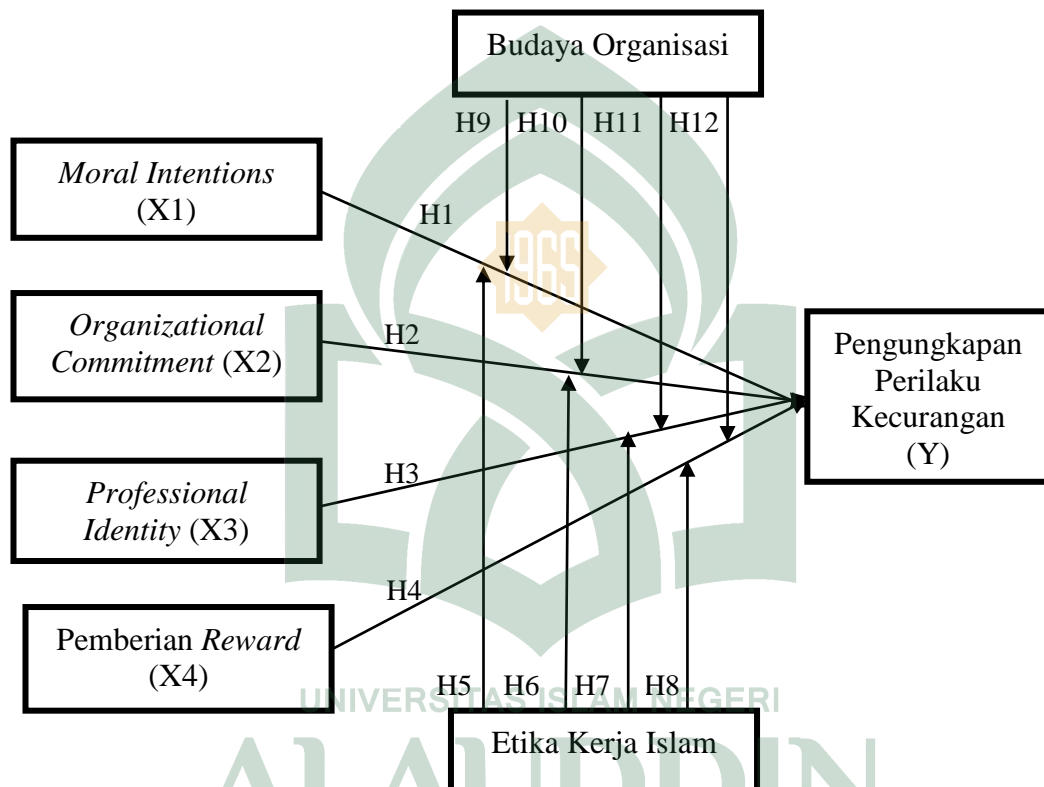
Budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas dan etos kerja seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di Jepang, Amerika dan beberapa Negara Eropa, dan ternyata dapat membuat perusahaan berhasil efektif (Sutrisno, 2013 dalam Fatimah dkk, 2015). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Putra dkk, 2014). Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah *relative* lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan) (Sutrisno, 2013 dalam Fatimah dkk, 2015).

J. Rerangka Teoretis

Berdasarkan uraian sebelumnya dan telaah pustaka, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* sebagai variabel independen dan pengungkapan perilaku kecurangan sebagai variabel dependen

dengan budaya organisasi dan etika kerja islam sebagai variabel perantara. Variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi kerangka teoretis sebagai berikut :

Gambar 2.1
Rerangka Teoretis



Pada kerangka konseptual di atas, terdapat empat variabel independen, satu variabel dependen dan dua variabel moderating. Adapun variabel independen yang terdapat pada kerangka konseptual di atas yaitu *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* yang akan diuji secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengungkapan perilaku kecurangan. Seperti yang terlihat dikerangka konseptual terdapat variabel moderating yaitu budaya organisasi dan etika kerja islam yang akan diuji apakah

variabel *moderating* tersebut memoderasi hubungan variabel dependen dan independen.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2011: 12). Berdasarkan karakteristik masalah penelitian maka diklasifikasikan ke dalam penelitian deskriptif yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta saat ini dari suatu populasi.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BNI Syariah yang ada di wilayah Makassar, tepatnya pada cabang BNI Syariah di Jl. Kakak Tua. Kemudian untuk pemenuhan jumlah sampel penelitian, peneliti juga akan membagikan kuesioner pada beberapa unit BNI Syariah wilayah Makassar yang didasarkan pada kemudahan peneliti untuk mengakses unit perbankan tersebut.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan (*non-managerial*) yang bekerja di perbankan yang menjadi objek penelitian.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan *purposive sampling* yaitu sampel yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria yang digunakan dalam adalah karyawan bagian *non-managerial* yang telah bekerja minimal 1 tahun dan beragama islam pada perbakan yang menjadi objek penelitian. Menurut Roscoe (1975) yang dikutip oleh Hendry (2010) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis berganda) ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian (Roscoe, 1975 dalam Hendry, 2010). Jumlah variabel dalam penelitian ini sebanyak tujuh, oleh karena itu jumlah minimal sampel dalam peneliti ini berjumlah tujuh puluh.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) (Ghozali, 2016: 15).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung dari sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara (Ghozali, 2016: 15). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subjek penelitian melalui kuesioner.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dari sumber primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data untuk

diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, obyektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis (Ghozali, 2016: 18). Prosedur pengumpulan tersebut digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel penelitian yaitu pelaporan perilaku kecurangan, *moral intentions*, *organizational commitment*, *profesional identity*, pemberian *reward*, budaya organisasi dan etika kerja islam. Untuk memperoleh data yang kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden, yaitu dengan mendatangi tempat responden pada perbankan yang menjadi objek penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel pengungkapan perilaku kecurangan, *moral intention*, *organizational commitment*, *professional identity*, pemberian *reward*, budaya organisasi dan etika kerja islam. Untuk mengukur pendapat responden digunakan 4 skala Likert. Perinciannya adalah sebagai berikut:

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Setuju (S)

Angka 4 = Sangat Setuju (SS)

Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dalam empat alternatif jawaban dengan meniadakan kategori netral. Hal ini dilakukan karena beberapa alasan diantaranya, poin ini mempunyai arti ganda (multi *interpretable*), selain itu tersedianya opsi ini akan menimbulkan kecenderungan bersikap netral terlebih saat butir pernyataan yang diajukan membutuhkan penalaran atau mengganggu kenyamanan subjek (Dubois dan Burn, 1975). Menurut Ghozali (2016: 4) skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Oleh sebab itu, penggunaan skala Likert sangat tepat digunakan dalam penelitian ini karena mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu.

F. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data (Sugiyono, 2012). Uji statistik deskriptif ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif akan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum untuk memperoleh deskriptif variabel dan nilai rata-rata dari frekuensi serta kategori pernyataan untuk deskriptif item pernyataan.

G. Uji Kualitas Data

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut (Ghozali, 2016: 45). Data penelitian tidak akan baik jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kebenaran/keabsahan yang tinggi) (Sugiyono, 2012). Pengujian pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21 (*Statistical Product and Service Solution*).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai suatu instrumen penelitian (Ghozali, 2016: 52). Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 52). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson Correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r -hitung yang menggunakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $>$ dari r -tabel pada signifikansi 0,05 (5%) (Ghozali, 2016: 52).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator variabel atau konstruk dari suatu kuesioner (Ghozali, 2016: 47). Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 47). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar pernyataan lain. Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik *Cronbach Alpha*. Reliabilitas suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh $>$ 0,70 (Ghozali, 2016: 48).

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain, agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengambil keputusan (Ghozali, 2016: 6). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016: 154). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016: 154). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Untuk menguji normalitas data, salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat hasil dari uji *kolmogorof smirnov*. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian memenuhi asumsi normalitas, dan apabila probabilitas $< 0,05$ maka data penelitian dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016: 157).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016: 103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2016: 104). Sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2016: 104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016: 134). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134). Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dapat dilakukan dengan uji glejser ataupun dengan melihat gambar *scatterplots* (Ghozali, 2016: 134). Namun, dalam penelitian ini peneliti lebih memilih uji glejser karena kesimpulannya dilihat dari standar angka, bukan dari analisis gambar yang cenderung membuat pembaca mempunyai perspektif yang berbeda dalam melihat gambar. Dalam uji glejser jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 135).

2. Uji Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Sugiyono, 2012). Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2016: 93). Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 sampai 4. Secara sistematis diperoleh persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots (1)$$

Keterangan :

α = Konstanta

X_1 = *Moral Intentions*

X_2 = *Organizational Commitment*

X_3 = *Professional Identity*

X_4 = *Pemberian Reward*

Y = Pelaporan Perilaku Kecurangan

$\beta_1-\beta_4$ = Koefisien regresi

e = *error term*

b. Analisis Regresi Moderating dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak (*absolute difference value*)

Menurut Ghozali (2016), model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model selisih mutlak dari variabel independen. Menurut Ghozali (2016) pendekatan ini lebih disukai karena sebelumnya berhubungan dengan kombinasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Misalkan jika skor tinggi (skor rendah) untuk variabel moral intentions, organizational commitment, professional identity, dan pemberian reward berasosiasi dengan skor tinggi (skor rendah) dari etika kerja islam atau budaya organisasi. Kedua kombinasi ini diharapkan akan berpengaruh pengungkapan perilaku kecurangan.

Langkah uji selisih mutlak dapat digambarkan di bawah ini. Oleh karena dalam penelitian ini akan menguji dua variabel moderasi, maka dilakukan uji secara terpisah seperti yang dituangkan dalam formulasi di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZX_4 + \beta_5 ZX_5 + \beta_6 |ZX_1 - ZX_5| + \beta_7 |ZX_2 - ZX_5| + \beta_8 |ZX_3 - ZX_5| + \beta_9 |ZX_4 - ZX_5| + e \quad \dots\dots (2)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZX_4 + \beta_5 ZX_6 + \beta_6 |ZX_1 - ZX_6| + \beta_7 |ZX_2 - ZX_6| + \beta_8 |ZX_3 - ZX_6| + \beta_9 |ZX_4 - ZX_6| + e \quad \dots\dots (3)$$

Keterangan :

α = Konstanta

ZX_1 = *Standardize Moral Intentions*

ZX_2 = *Standardize Organizational Commitment*

ZX_3 = *Standardize Professional Identity*

ZX_4 = *Standardize Pemberian Reward*

ZX_5 = *Standardize Etika Kerja Islam*

ZX_6 = *Standardize Budaya Organisasi*

Y = Pengungkapan Perilaku Kecurangan

$|ZX_1 - ZX_5|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX_1 dan ZX_5

$|ZX_2 - ZX_5|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX_2 dan ZX_5

$|ZX_3 - ZX_5|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX_3 dan ZX_5

$|ZX_4 - ZX_5|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX_4 dan ZX_5

$|ZX_1 - ZX_6|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX_1 dan ZX_6

$|ZX_2 - ZX_6|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX_2 dan ZX_6

$|ZX_3 - ZX_6|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX_3 dan ZX_6

$|ZX_4 - ZX_6|$ = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara
 ZX_4 dan ZX_6

$\beta_1 - \beta_9$ = Koefisien regresi

e = *error term*

Interpretasi hasil analisis regresi sebagai berikut :

1) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah kisaran 0 sampai 1. Jika hasil R^2 mendekati nilai 1 maka semakin besar informasi yang dibutuhkan untuk menggambarkan variabel dependen., sebaliknya jika semakin kecil maka semakin sedikit informasi atau sangat terbatas untuk dapat menjelaskan variabel dependen.

2) Uji signifikan secara bersama-sama (Uji Statistik F)

Uji statistik F ini digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependen) (Ghozali, 2016: 68). Oleh karena itu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak (Ghozali, 2016: 70).

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh-pengaruh variabel bebas yaitu *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity*, dan pemberian *reward* terhadap variabel terikat pengungkapan perilaku kecurangan. *Probabilities value* > derajat keyakinan (0,05) maka hipotesis (Ghozali, 2016: 66). Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Sedangkan *probabilities value* < derajat keyakinan (0,05) maka hipotesis diterima

(Ghozali, 2016: 66). Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Berdirinya Unit usaha Syariah BNI

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan system perbankan syariah, Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan, dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Pada tahun 1999 dibentuk Tim Proyek Cabang Syariah dengan tujuan untuk mempersiapkan pengelolaan bisnis perbankan syariah BNI yang beroperasi pada tanggal 29 April 2000 sebagai Unit Usaha Syariah (UUS) BNI. Pada awal berdirinya, UUS BNI terdiri atas 5 kantor cabang yakni di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, dan Banjarmasin. Pada tahun 2002, UUS BNI mulai menghasilkan laba dan pada tahun 2003 dilakukan penyusunan corporate plan yang didalamnya termasuk rencana Independensi BNI Syariah pada tahun 2009-2010. Pada tahun 2005 proses independensi BNI syariah diperkuat dengan kebijakan otonomi khusus yang diberikan oleh BNI kepada UUS BNI.

Pada tahun 2009, BNI membentuk Tim Implementasi Pembentukan Bank Umum Syariah. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang hingga pada pertengahan tahun 2010 telah memiliki 27 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu. Disamping itu, UUS BNI senantiasa mendapatkan dukungan teknologi informasi dan penggunaan jaringan saluran distribusi yang meliputi kantor cabang BNI, jaringan ATM BNI, ATM Link serta ATM Bersama, 24 jam layanan BNI call, dan juga *internet banking*.

2. Pemisahan (*Spin Off*) Unit Usaha Syariah BNI

Proses *spin off* dilakukan dengan beberapa tahapan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku termasuk ketentuan Bank Indonesia. Bank Indonesia memberikan persetujuan prinsip untuk pendirian BNI Syariah, dengan surat nomor 12/2/DPG/DPbS tanggal 8 Februari 2010 perihal Izin Prinsip Pendirian PT.Bank BNI Syariah. Pada tanggal 22 Maret 2010 telah ditandatangani akta nomor 159, akta Pemisahan Unit Usaha Syariah PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk ke dalam PT Bank BNI Syariah dan akta nomor 160, Akta pendirian PT bank BNI Syariah, yang keduanya di buat di hadapan Aulia Taufani, sebagai pengganti dari Sutjipto, Notaris di Jakarta.

Akta Pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia nomor AHU015574.AH.01, tanggal 25 Maret 2010. Izin Usaha diterbitkan oleh Bank Indonesia pada tanggal 21 Mei 2010, melalui Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tentang Pemberian Izin Usaha PT Bank BNI Syariah. Selanjutnya BNI Syariah efektif beroperasi pada tanggal 19 Juni 2010. Terdapat 2 (dua) hal pendorong bagi BNI untuk melakukan spin off UUS BNI pada tahun 2010 tersebut, yakni sebagai berikut:

a. Aspek Eksternal

Pertimbangan utama dari eksternal adalah regulasi, pertumbuhan bisnis, dan kesadaran konsumen yang kian meningkat. Regulasi untuk industri perbankan syariah kian kondusif dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tanggal 7 Mei 2008 mengenai Surat Berharga Syariah Negara, Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/10/2009 tentang Unit Usaha Syariah, Peraturan Bank Indonesia nomor 11/3/2009 tentang Bank Umum Syariah dan penyempurnaan ketentuan pajak termasuk pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) terhadap

produk yang berdasarkan prinsip jual beli. Hal tersebut merupakan langkah strategis bagi perkembangan industri perbankan syariah di masa depan. Disisi pertumbuhan industri, dalam 5 (lima) tahun terakhir perbankan syariah menunjukkan angka pertumbuhan yang sangat signifikan di mana total pembiayaan, dana dan asset pertumbuhan sebesar 34% per tahun (CAGR 2004-2008). Hal ini jauh melampaui pertumbuhan angka perbankan konvensional sebesar 19% dan 25% masing-masing untuk dana dan kredit pada periode yang sama. Namun demikian jika dibandingkan dengan potensi pasar yang ada, maka peluang pengembangan syariah masih sangat terbuka luas.

b. Aspek Internal

Dari aspek Internal UUS BNI, sebagaimana telah ditetapkan dalam *Corporate Plan* Tahun 2003 bahwa status UUS bersifat sementara, maka secara bertahap telah dilakukan persiapan untuk proses pemisahan. Oleh karenanya dalam pengembangan bisnisnya UUS BNI telah memiliki infrastruktur dalam bentuk system, prosedur dan mekanisme pengambilan keputusan yang independen. Disisi lain UUS BNI juga telah memiliki sumber daya dalam bentuk jaringan, dukungan teknologi informasi, serta sumber daya dalam bentuk jaringan, dukungan teknologi informasi, serta sumber daya manusia yang memadai dan kompeten sehingga mampu menjadi sebuah entitas bisnis yang independen.

3. Visi dan Misi Bank Syariah Makassar

Adapun visi dan misi dari BNI syariah Makassar adalah sebagai berikut:

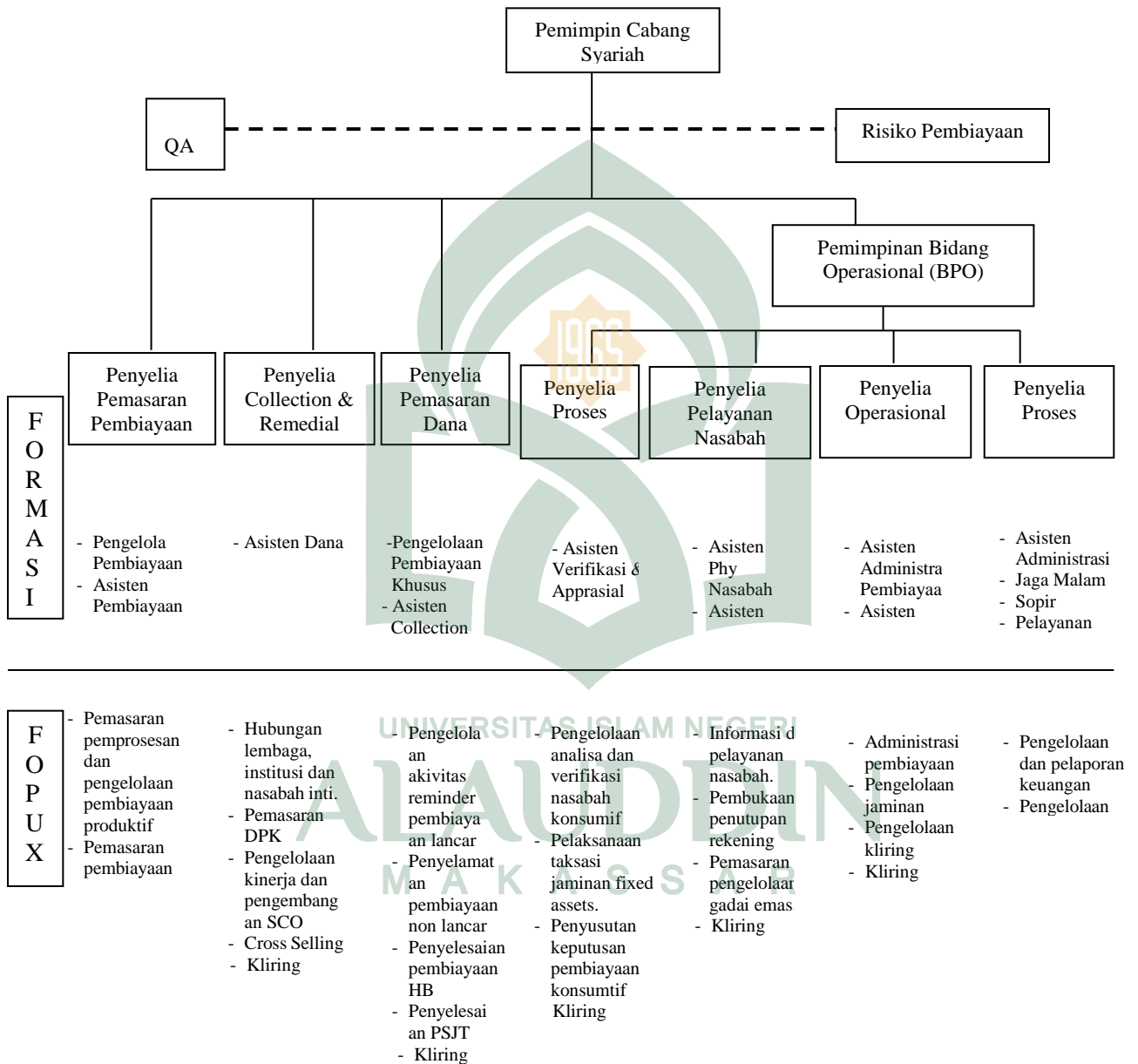
- a. Visi BNI Syariah Makassar adalah “Menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”.
- b. Misi BNI Syariah Makassar adalah

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor
- 4) Menciptakan wahan terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah
- 6) Amanah & Jamaah melayani negeri, kebanggaan bangsa



4. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Dokumen BNI Syariah

Komponen-komponen inti sebagai berikut :

- a. Pemimpin Cabang
- b. Pemimpin Bidang Operasional
- c. Unit Pemasaran Pembiayaan
- d. Unit Pemasaran Dana
- e. Unit Operasional
- f. Unit Keuangan dan Umum
- g. Unit Pelayanan Nasabah
- h. Unit Branch Quality Assurance (BQA)

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Unit Analisis

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada BNI syariah cabang Makassar yang berlokasi di Jl. Dr. Sam Ratulangi No.140 Kel. Mario, Kec. Mariso Makassar Sulawesi Selatan. Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang dipilih harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan untuk penelitian. Adapun kriteria pemilihan sampelnya yakni telah bekerja lebih dari setahun dan menempati posisi jabatan bagian *non-managerial*.

Tingkat pengembalian (*respon rate*) kuesioner sebesar 92,5%, namun yang dapat diolah hanya 90%. Dari total 80 kuesioner yang dibagikan, 74 kuesioner kembali, sisanya sebanyak 6 kuesioner tidak kembali dan sebanyak 2 kuesioner tidak diisi secara lengkap, sehingga yang dapat diolah totalnya sebanyak 72 kuesioner. Adapun profil responden, kategori dan persentasenya ditunjukkan pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Profil Responden

Profil Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	43,05
	Perempuan	41	56,95
	Total	72	100
Usia	20 - 25 Tahun	16	22,22
	26 - 30 Tahun	32	44,44
	36 - 40 Tahun	18	25,00
	> 40 Tahun	6	8,09
	Total	72	100
Pendidikan	SLTA sederajat	13	18,06
	S1	33	45,84
	S2	26	36,1
	Total	72	100

Sumber: Data diolah, 2018

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 41 responden (56,95%) dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 responden (43,05%). Usia responden sebagian besar berada pada interval 26-30 tahun yaitu sebanyak 32 responden (44,44%), kemudian interval 36-40 sebanyak 18 responden (25%), 20-25 tahun sebanyak 16 responden (22,22%), dan yang paling sedikit pada kategori usia lebih dari 40 tahun, yaitu sebanyak 6 responden (8,09%). Tingkat pendidikan responden paling banyak ada pada tingkat S1 sebanyak 33 responden (45,84%), kemudian tingkat pendidikan S2 sebanyak 26 responden (36,1%) dan yang terakhir dan paling sedikit pada tingkat pendidikan SLTA sederajat berjumlah 13 responden (18,36%).

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif membantu para pembaca melihat gambaran data penelitian secara umum. data deskriptif di bawah ini berupa nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Berikut deskripsi variabel

dari 72 responden yang merupakan karyawan non manajerial pada BNI syariah cabang Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Moral Intentions	72	14,00	22,00	17,9444	1,95649
Organizational Commitment	72	10,00	16,00	13,3472	1,53053
Professional Identity	72	10,00	16,00	13,6528	1,63724
Pemberian Reward Pengungkapan	72	9,00	14,00	11,5000	1,34269
Perilaku Kecurangan	72	7,00	12,00	9,5278	1,45324
Etika Kerja Islam	72	21,00	28,00	26,2917	1,98187
Budaya Organisasi	72	23,00	32,00	26,5556	2,78774
Valid N (listwise)	72				

Sumber : output SPSS 23 (2018)

Dari tabel 4.2 di atas, hasil analisis deskriptif dapat dilihat variabel *moral intentions* menunjukkan nilai minimum 14,00, nilai maksimum 22,00, standar deviasi 1,95649 dan rata-ratanya 17,94. Hal ini menunjukkan bahwa total skor jawaban responden yang paling rendah yaitu 14,00 dan yang paling tinggi adalah 22,00. Rata-rata skor total responden 17,94 yang artinya nilai tersebut paling banyak dalam penelitian ini dan jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 6 maka akan menghasilkan rata-rata jawaban responden 3 setiap pernyataan. Hal ini berarti rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan yang dituangkan untuk mengukur *moral intention* responden. Butir pernyataan tersebut dari indikator moral Kohlberg (1969). Indikator tersebut diantaranya, 1) Orientasi kepatuhan dan hukuman, 2) Orientasi minat pribadi, 3) Orientasi

keserasian interpersonal dan konformitas, 4) Orientasi otoritas dan pemeliharaan aturan sosial, 5) Orientasi kontrak sosial, 6) Prinsip etika universal. Hasil pengukuran atas dilema etika akuntansi ini merupakan cerminan moralitas karyawan yang bekerja pada perbankan syariah. Standar deviasinya 1,95649 yang artinya sebaran nilai data dalam penelitian ini tidak berbeda jauh dari nilai rata-ratanya.

Variabel *organizational commitment* menunjukkan nilai minimum 10,00, nilai maksimum 16,00, standar deviasi 1,53053 dan rata-ratanya 13,35. Hal ini menunjukkan dari jumlah skor total responden memiliki nilai terendah 10,00 dan yang skor tertinggi yaitu 16,00. Rata-rata yang menunjukkan nilai 13,35 yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 4 maka akan menghasilkan rata-rata jawaban responden 3 setiap pernyataan. Hal ini berarti rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan yang dituangkan untuk mengukur *organizational commitment* responden. Pernyataan tersebut diantaranya terkait dengan adanya keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, adanya kebanggaan terhadap organisasi dan adanya rasa memiliki organisasi yang menaunginya. Standar deviasinya 1,53053 yang artinya sebaran nilai data dalam penelitian ini tidak berbeda jauh dari nilai rata-ratanya.

Variabel *professional identity* menunjukkan nilai minimum 10,00, nilai maksimum 16,00, standar deviasi 1,63724 dan rata-ratanya 13,65. Hal ini menunjukkan dari jumlah skor total responden memiliki nilai terendah 10,00 dan yang skor tertinggi yaitu 16,00. Rata-rata yang menunjukkan nilai 13,65 yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 4 maka akan menghasilkan rata-rata jawaban responden 3 setiap pernyataan. Hal ini berarti rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan yang dituangkan untuk mengukur *professional Identity* responden. Pernyataan tersebut diantaranya 1) terkait dengan tingkat

komitmen, kebanggan terhadap profesi dan persepsi terhadap profesi. Standar deviasinya 1,63724 yang artinya sebaran nilai data dalam penelitian ini tidak berbeda jauh dari nilai rata-ratanya.

Variabel pemberian *reward* menunjukkan nilai minimum 9,00, nilai maksimum 14,00, standar deviasi 1,34269 dan rata-ratanya 11,50. Hal ini menunjukkan dari jumlah skor total responden memiliki nilai terendah 9,00 dan yang skor tertinggi yaitu 14,00. Rata-rata yang menunjukkan nilai 11,50 yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 4 maka akan menghasilkan rata-rata jawaban responden 3 setiap pernyataan. Hal ini berarti rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan yang dituangkan untuk mengukur variabel pemberian *reward*. Pernyataan tersebut diantaranya terkait mengenai insentif, kas yang diterima, penghargaan dan adanya hadiah akibat dari pelaporan kecurangan. Standar deviasinya 1, 34269 yang artinya sebaran nilai data dalam penelitian ini tidak berbeda jauh dari nilai rata-ratanya.

Variabel pengungkapan perilaku kecurangan menunjukkan nilai minimum 7,00, nilai maksimum 12,00, standar deviasi 1,45324 dan rata-ratanya 9,52. Hal ini menunjukkan dari jumlah skor total responden memiliki nilai terendah 7,00 dan yang skor tertinggi yaitu 12,00. Rata-rata yang menunjukkan nilai 9,52 yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 3 maka akan menghasilkan rata-rata jawaban responden 3 setiap pernyataan. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dari setiap pernyataan terkait pengungkapan perilaku kecurangan. Pernyataan tersebut tersebut diantaranya, perasaan senang terhadap *whistle-blowing*, ketertarikan terhadap *whistle-blowing*, dan keinginan untuk menjadi *whistle-blower*. Standar deviasinya 1,45324 yang artinya sebaran nilai data dalam penelitian ini tidak berbeda jauh dari nilai rata-ratanya.

Variabel etika kerja Islam menunjukkan nilai minimum 21,00, nilai maksimum 28,00, standar deviasi 1,98187 dan rata-ratanya 26,29. Hal ini menunjukkan dari jumlah skor total responden memiliki nilai terendah 21,00 dan yang skor tertinggi yaitu 28,00. Rata-rata yang menunjukkan nilai 26,29 yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 7 maka akan menghasilkan rata-rata jawaban responden 4 setiap pernyataan. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju dari setiap pernyataan terkait etika kerja islam yang dituangkan dalam kuesioner penelitian. Pernyataan tersebut diantaranya mengenai, niat bekerja, kepercayaan, jenis pekerjaan, hasil kerja yang bermanfaat, keadilan, kerja sama dan kolaborasi dan pemberian hak-hak pekerja. Standar deviasinya 1,98187 yang artinya sebaran nilai data dalam penelitian ini tidak berbeda jauh dari nilai rata-ratanya.

Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai minimum 23,00, nilai maksimum 32,00, standar deviasi 2,78774 dan rata-ratanya 26,56. Hal ini menunjukkan dari jumlah skor total responden memiliki nilai terendah 23,00 dan yang skor tertinggi yaitu 32,00. Rata-rata yang menunjukkan nilai 26,56 yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 8 maka akan menghasilkan rata-rata jawaban responden 3 setiap pernyataan. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dari setiap pernyataan terkait budaya organisasi dalam kuesioner penelitian. Pernyataan tersebut diantaranya mengenai, inisiatif Individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem Imbalan, dan pola komunikasi. Standar deviasinya 2,78774 yang artinya sebaran nilai data dalam penelitian ini tidak berbeda jauh dari nilai rata-ratanya.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum dilakukan pengujian asumsi klasik dan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data. Berikut hasil uji kualitas data dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	Jumlah Pernyataan	Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Reliabel jika $>0,60$	Uji Validitas Corrected Item Total Correlation Valid jika $>0,232$
<i>Moral Intentions</i>	6	0,704	0,330 - 0,576
<i>Organizational Commitment</i>	4	0,713	0,437 - 0,572
<i>Professional Identity</i>	4	0,720	0,389 - 0,707
Pemberian Reward	4	0,713	0,267 - 0,670
Etika Kerja Islam	7	0,709	0,591 - 0,784
Budaya Organisasi	8	0,825	0,246 - 0,772
Pengungkapan Perilaku Keurangan	3	0,831	0,413 - 0,686

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel telah dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dimana nilai r_{tabel} untuk sampel sebanyak 72 adalah sebesar 0,232. Setelah uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan kuesioner penelitian tersebut reliabel (Ghozali, 2016). Semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah:

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum lanjut pada tahap uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan regresi linear telah terpenuhi. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016: 154). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016: 154). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Untuk menguji normalitas data, salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat hasil dari uji *kolmogroff smirnov*. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian memenuhi asumsi normalitas, dan apabila probabilitas $< 0,05$ maka data penelitian dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016: 157).

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,80870379
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,081
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji dengan nilai *kolmogorov-smirnov* di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar $0,062 > 0,05$. Nilai Asymp.Sig. yang lebih besar dari 0,05 sudah dapat dikatakan data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016: 103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa

tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2016: 104). Sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2016: 104).

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	-4,936	1,873		-2,635	,010			
Moral Intentions	,198	,093	,266	2,118	,038	,302	3,311	
Organizational Commitment	,226	,081	,238	2,785	,007	,651	1,537	
Professional Identity	,282	,117	,318	2,407	,019	,273	3,658	
Pemberian Reward	,160	,081	,148	1,960	,054	,841	1,189	
Etika Kerja Islam	,118	,057	,161	2,053	,044	,775	1,290	
Budaya Organisasi	-,034	,039	-,064	-,854	,396	,838	1,193	

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Hasil uji multikolinearitas yang terdapat pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa model regresi yang dipakai untuk variabel-variabel independen penelitian tidak terjadi masalah multikolinearitas. Hal ini disimpulkan demikian karena semua variabel, baik variabel independen maupun variabel moderasi yang dihitung dengan selisih nilai mutlak menunjukkan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain (Ghozali, 2016: 134). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134). Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dapat dilakukan dengan uji glejser ataupun dengan melihat gambar *scatterplots* (Ghozali, 2016: 134). Namun, dalam penelitian ini peneliti lebih memilih uji glejser karena kesimpulannya dilihat dari standar angka, bukan dari analisis gambar yang cenderung membuat pembaca mempunyai perspektif yang berbeda dalam melihat gambar. Dalam uji glejser jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 135).

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,343	1,082		-,317	,753
Moral Intentions	-,003	,054	-,012	-,056	,956
Organizational Commitment	,075	,047	,235	1,598	,115
Professional Identity	,025	,068	,084	,372	,711
Pemberian Reward	,046	,047	,128	,986	,328
Etika Kerja Islam	-,042	,033	-,169	-	,214
Budaya Organisasi	,010	,023	,055	1,255	,214

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas maupun variabel moderating bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi *moral intentions* 0,956, *organizational commitment* 0,115, *professional identity* 0,711, pemberian *reward* 0,328, etika kerja Islam 0,214 dan budaya organisasi 0,675. Semua variabel mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05.

5. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H₁, H₂, H₃ dan H₄ menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (*moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward*) terhadap variabel dependen (pengungkapan perilaku kecurangan), sedangkan untuk menguji hipotesis H₅, H₆, H₇ dan H₈ menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan absolut residual atau uji nilai selisih mutlak, begitupun untuk hipotesis H₉, H₁₀, H₁₁ dan H₁₂, perbedaannya hanya pada variabel moderasi yang digunakan. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.

a. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H₁, H₂, H₃ dan H₄

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H₁, H₂, H₃ dan H₄ menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* terhadap variabel dependen pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut.

1) Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7
Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,699	,80863

a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Organizational Commitment, Professional Identity, Moral Intentions

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas nilai R adalah 0,846 atau 84,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

Dari tabel 4.7 dapat dilihat R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi yang digunakan memperoleh hasil R^2 sebesar 0,699 atau 69,9%. Hal ini berarti pengungkapan perilaku kecurangan sebesar 69,9% dipengaruhi oleh *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward*. Sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji F - Uji Simultan

Tabel 4.8
Hasil Uji F – Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	110,190	4	27,547	42,129	,000 ^b
Residual	43,810	67	,654		
Total	154,000	71			

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Organizational Commitment, Professional Identity, Moral Intentions

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 42,129 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05, dimana nilai F hitung (42,129) lebih besar dari F tabelnya 2,51 (df1= 5-1 = 4 dan df2= 72-5 = 67). Hal ini berarti variabel *moralintentions*, *orgnizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan secara bersama-sama.

3) Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.9
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,834	1,230		-3,116	,003
Moral Intentions	,191	,089	,254	2,135	,036
Organizational Commitment	,222	,075	,231	2,971	,004
Professional Identity	,382	,102	,439	3,760	,000
Pemberian Reward	,177	,077	,161	2,287	,025

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dianalisis sebagai berikut :

$$Y = -3,834 + 0,191X_1 + 0,222X_2 + 0,382X_3 + 0,177X_4 + e \dots(1)$$

Keterangan :

Y = Pengungkapan Perilaku Kecurangan

X_1 = *Moral Intentions*

X_2 = *Organizational Commitment*

X_3 = *Professional Identity*

X_4 = *Pemberian Reward*

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

e = Standar *error*

dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a) Nilai konstanta -3,834 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (*moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward*) adalah nol maka pengungkapan perilaku kecurangan akan bernilai -3,834.
- b) Koefisien regresi variabel *moral intentions* (X_1) sebesar 0,191 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satuan variabel moral intention akan meningkatkan pengungkapan perilaku kecurangan sebesar 0,191.
- c) Koefisien regresi variabel *organizational commitment* (X_2) sebesar 0,222 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satuan variabel moral intention akan meningkatkan pengungkapan perilaku kecurangan sebesar 0,222.
- d) Koefisien regresi variabel *professional identity* (X_3) sebesar 0,382 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satuan variabel moral intention akan meningkatkan pengungkapan perilaku kecurangan sebesar 0,382.

- e) Koefisien regresi variabel *pemberian reward* (X_4) sebesar 0,177 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satuan variabel moral intention akan meningkatkan pengungkapan perilaku kecurangan sebesar 0,177.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 , H_2 , H_3 dan H_4) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- (1) *Moral intentions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pengungkapan kecurangan (H_1)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel *moral intentions* memiliki t hitung $>$ t tabel yakni t hitung 2,135 sementara t tabel dengan tingkat sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan bahwa *moral intentions* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan telah terbukti (H_1 diterima).

- (2) *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan perilaku kecurangan (H_2)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel *organizational commitment* memiliki t hitung $>$ t tabel yakni t hitung 2,971 sementara t tabel dengan tingkat sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan telah terbukti (H_2 diterima).

- (3) *Professional identity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan perilaku kecurangan (H_3)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel *professional identity* memiliki t hitung $>$ t tabel yakni t hitung 3,760 sementara t tabel dengan tingkat

sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan bahwa *professional identity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan telah terbukti (H_3 diterima).

- (4) Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan perilaku kecurangan (H_4)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel Pemberian *reward* memiliki t hitung $> t$ tabel yakni t hitung 2,287 sementara t tabel dengan tingkat sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan telah terbukti (H_4 diterima).

b. Hasil Uji Regresi Moderating dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak terhadap Hipotesis Penelitian H_5 , H_6 , H_7 dan H_8 .

Menurut Ghazali (2016), model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model selisih mutlak dari variabel independen. Menurut Ghazali (2016) pendekatan ini lebih disukai karena sebelumnya berhubungan dengan kombinasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Misalkan jika skor tinggi (skor rendah) untuk variabel *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity*, dan pemberian *reward* berasosiasi dengan skor tinggi (skor rendah) dari etika kerja Islam atau budaya organisasi. Kedua kombinasi ini diharapkan akan berpengaruh pengungkapan perilaku kecurangan.

Langkah uji selisih nilai mutlak dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZX_4 + \beta_5 ZX_5 + \beta_6 |ZX_1 - ZX_5| + \beta_7 |ZX_2 - ZX_5| + \beta_8 |ZX_3 - ZX_5| + \beta_9 |ZX_4 - ZX_5| + e \quad \dots\dots (2)$$

Untuk membuktikan apakah variabel moderasi yang kita gunakan memang memoderasi variabel X terhadap Y maka perlu diketahui kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2016: 93):

Tabel 4.10
Kriteria Penentuan Variabel Moderating

No	Tipe Moderasi	Koefisien
1	<i>Pure Moderasi</i>	b ₂ Tidak Signifikan b ₃ Signifikan
2	<i>Quasi Moderasi</i>	b ₂ Signifikan b ₃ Signifikan
3	<i>Homologiser Moderasi (Bukan Moderasi)</i>	b ₂ Tidak Signifikan b ₃ Tidak Signifikan
4	Prediktor	b ₂ Signifikan b ₃ Tidak Signifikan

Keterangan:

b₂: variabel etika kerja Islam

b₃ variabel interaksi antara masing-masing variabel bebas (*moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward*) dengan variabel etika kerja Islam

Untuk mengetahui bagaimana peranan etika kerja Islam atas pengaruh *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan, yaitu dengan meregresikan sebanyak 2 kali untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Regresi tanpa interaksi

- (a) Regresi variabel *moral intentions* dan variabel etika kerja Islam diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t (*Moral Intentions* dan Etika Kerja Islam)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,042	1,504		-3,353	,001
Moral Intentions	,504	,056	,670	9,018	,000
Etika Kerja Islam	,221	,057	,291	3,917	,000

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

- (b) Regresi variabel *organizational commitment* dan variabel etika kerja Islam diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (*Organizational Commitment* dan Etika Kerja Islam)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,803	1,894		-2,008	,049
Organizational Commitment	,454	,088	,471	5,141	,000
Etika Kerja Islam	,288	,070	,378	4,125	,000

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

- (c) Regresi variabel *professional identity* dan variabel etika kerja Islam diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t (*Professional Identity* dan Etika Kerja Islam)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,784	1,452		-1,918	,059
Professional Identity	,603	,068	,692	8,851	,000
Etika Kerja Islam	,165	,060	,217	2,776	,007

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

- (d) Regresi variabel pemberian *reward* dan variabel etika kerja Islam diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Pemberian *Reward* dan Etika Kerja Islam)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,631	2,265		-1,162	,249
Pemberian Reward	,243	,111	,222	2,195	,032
Etika Kerja Islam	,367	,077	,483	4,782	,000

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

2) Regresi dengan Interaksi Menggunakan Uji Nilai Selisih Mutlak

Tabel 4.15
Hasil Uji t – Moderasi Etika Kerja Islam
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,702	,223		43,419	,000
Zscore: Moral Intentions	,485	,166	,329	2,931	,005
Zscore: Organizational Commitment	,244	,117	,166	2,087	,041
Zscore: Professional Identity	,445	,174	,302	2,560	,013
Zscore: Pemberian Reward	,146	,099	,099	1,479	,144
Zscore: Etika Kerja Islam	,277	,110	,188	2,531	,014
AbsX1_X5	,509	,190	,228	2,676	,010
AbsX2_X5	,018	,142	,009	,126	,900
AbsX3_X5	-,225	,199	-,101	-1,131	,262
AbsX4_X5	-,171	,135	-,094	-1,266	,210

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian H₅, H₆, H₇ dan H₈ yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- (a) *Moral intentions* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.11, diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam sebesar 0,000. Nilai tersebut jauh lebih kecil

dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.15. Interaksi *moral intentions* dan variabel etika kerja Islam sebesar 0,010 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut berpengaruh. Hasil koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 pun signifikan, maka variabel etika kerja Islam termasuk dalam kategori *quasi* moderasi yang artinya variabel etika kerja Islam dapat menjadi variabel independen sekaligus memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX1_X5 mempunyai t hitung sebesar $2,676 > t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam dapat memperkuat hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *moral intention* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (H_5 diterima).

(b) *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam sebesar 0,000. Nilai tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.15. Interaksi *organizational commitment* dan variabel etika kerja Islam sebesar 0,900 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh. Hasil koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 tidak signifikan, maka variabel etika kerja Islam termasuk dalam kategori variabel prediktor dari model hubungan yang dibentuk (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX2_X5 mempunyai t hitung sebesar $0,126 < t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,900 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (H_6 ditolak).

(c) *Professional Identity* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam sebesar 0,007. Nilai tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.15. Interaksi *professional identity* dan variabel etika kerja Islam sebesar 0,262 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh. Hasil koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 tidak signifikan, maka variabel etika kerja Islam termasuk dalam kategori variabel prediktor dari model hubungan yang dibentuk (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX3_X5 mempunyai t hitung sebesar $-1,131 < t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,262 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (H_7 ditolak).

(d) Pemberian *reward* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam sebesar 0,000. Nilai tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.15. Interaksi pemberian *reward* dan variabel etika kerja Islam sebesar 0,210 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh. Hasil koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 tidak signifikan, maka variabel etika kerja Islam termasuk dalam kategori variabel prediktor dari model hubungan yang dibentuk (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX4_X5 mempunyai t hitung sebesar $-1,266 < t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,210 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (H_8 ditolak).

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi – Moderasi Etika Kerja Islam
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,777	,744	,74458

a. Predictors: (Constant), AbsX4_X5, Zscore: Pemberian Reward, AbsX2_X5, AbsX1_X5, Zscore: Organizational Commitment, Zscore: Etika Kerja Islam, Zscore: Moral Intentions, AbsX3_X5, Zscore: Professional Identity
Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 nilai R adalah 0,881 atau 88,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Zmoral intentions, Zorganizational commitment, Zprofessional identity, Zpemberian reward, AbsX1_X5, AbsX2_X5, AbsX3_X5 dan AbsX4_X5 berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,744 atau 74,4% yang artinya pengungkapan perilaku kecurangan dapat dijelaskan oleh Zmoral intentions, Zorganizational commitment, Zprofessional identity, Zpemberian reward, AbsX1_X5, AbsX2_X5, AbsX3_X5 dan AbsX4_X5 sebesar 74,4%, sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dituangkan dalam model ini.

4) Uji F – Uji Simultan

Tabel 4.17
Hasil Uji F Moderasi Etika Kerja Islam
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119,627	9	13,292	23,975	,000 ^b
Residual	34,373	62	,554		
Total	154,000	71			

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

b. Predictors: (Constant), AbsX4_X5, Zscore: Pemberian Reward, AbsX2_X5, AbsX1_X5, Zscore: Organizational Commitment, Zscore: Etika Kerja Islam, Zscore: Moral Intentions, AbsX3_X5, Zscore: Professional Identity

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17 menunjukkan nilai F sebesar 23,975 dan signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen *Zmoral intentions*, *Zorganizational commitment*, *Zprofessional identity*, *Zpemberian reward*, *AbsX1_X5*, *AbsX2_X5*, *AbsX3_X5* dan *AbsX4_X5* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

c. Hasil Uji Regresi Moderating dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak terhadap Hipotesis Penelitian H₉, H₁₀, H₁₁ dan H₁₂.

Langkah uji selisih nilai mutlak dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZX_4 + \beta_5 ZX_6 + \beta_6 |ZX_1 - ZX_6| + \beta_7 |ZX_2 - ZX_6| + \beta_8 |ZX_3 - ZX_6| + \beta_9 |ZX_4 - ZX_6| + e \dots\dots (3)$$

Langkah ini sama dengan model uji selisih mutlak sebelumnya, yang menjadi pembeda pada model ini yaitu pengujian variabel budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Sama seperti sebelumnya terlebih dahulu peneliti menguji variabel moderasi untuk mengetahui bagaimana peranan budaya organisasi atas pengaruh *moral intentions*, *organizational commitment*, *professional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

1) Regresi tanpa interaksi

Regresi variabel *moral intentions* dan variabel budaya organisasi diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

- (a) Regresi variabel *moral intentions* dan variabel budaya organisasi diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t (*Moral Intentions* dan Budaya Organisasi)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,936	1,324		-1,463	,148
Moral Intentions	,564	,058	,749	9,802	,000
Budaya Organisasi	,061	,035	,134	1,747	,085

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

- (b) Regresi variabel *organizational commitment* dan variabel budaya organisasi diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji t (*Organizational Commitment* dan Budaya Organisasi)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,172	1,528		1,421	,160
Organizational Commitment	,544	,100	,565	5,436	,000
Budaya Organisasi	,015	,047	,033	,313	,755

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

- (c) Regresi variabel *professional identity* dan variabel budaya organisasi diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

Tabel 4.20

**Hasil Uji t (*Professional Identity* dan Budaya Organisasi)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,584	1,205		-1,314	,193
Professional Identity	,675	,063	,774	10,778	,000
Budaya Organisasi	,080	,033	,176	2,447	,017

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

- (d) Regresi variabel pemberian *reward* dan variabel budaya organisasi diduga sebagai variabel moderasi pengungkapan perilaku kecurangan sebagai berikut:

**Tabel 4.21
Hasil Uji t (Pemberian *Reward* dan Budaya Organisasi)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,111	2,068		1,504	,137
Pemberian Reward	,326	,123	,298	2,649	,010
Budaya Organisasi	,109	,051	,241	2,143	,036

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

2) Regresi dengan Interaksi Menggunakan Uji Nilai Selisih Mutlak

**Tabel 4.22
Hasil Uji t – Moderasi Budaya Organisasi
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,274	,265		35,029	,000
	Zscore: Moral Intentions	,435	,161	,295	2,692	,009
	Zscore: Organizational Commitment	,463	,129	,315	3,584	,001
	Zscore: Professional Identity	,570	,159	,387	3,584	,001
	Zscore: Pemberian Reward	,227	,098	,154	2,324	,023
	Zscore: Budaya Organisasi	,014	,102	,010	,137	,891
	AbsX1_X6	,485	,193	,253	2,510	,015
	AbsX2_X6	,439	,168	,207	2,604	,012
	AbsX3_X6	-,300	,178	-,161	-1,689	,096
	AbsX4_X6	-,026	,152	-,012	-,173	,863

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian H_9 , H_{10} , H_{11} dan H_{12} yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

(a) *Moral intentions* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.18, diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam sebesar 0,085. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.22. Interaksi *moral intentions* dan variabel budaya organisasi sebesar 0,015 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut berpengaruh. Hasil koefisien b_2 tidak

signifikan dan koefisien b_3 signifikan, maka variabel budaya organisasi termasuk dalam kategori *pure* moderasi yang artinya pada model ini variabel budaya organisasi hanya dapat menjadi variabel moderating dan tidak bisa menjadi variabel independen (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX1_X6 mempunyai t hitung sebesar $2,510 > t$ tabel $1,996$ dengan tingkat signifikansi $0,015$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi budaya organisasi dapat memperkuat hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *moral intention* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (H_9 diterima).

(b) *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.19, diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam sebesar $0,755$. Nilai tersebut jauh lebih besar dari $0,05$ yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.22. Interaksi *organizational commitment* dan variabel budaya organisasi sebesar $0,012$ yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut berpengaruh. Hasil koefisien b_2 tidak signifikan dan koefisien b_3 signifikan, maka variabel budaya organisasi termasuk dalam kategori variabel *pure* moderasi dari model hubungan yang dibentuk, artinya pada model ini variabel budaya organisasi hanya dapat menjadi variabel moderating dan tidak bisa menjadi variabel independen (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX2_X6 mempunyai t hitung sebesar $2,604 > t$ tabel $1,996$ dengan tingkat

signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi budaya organisasi dapat memperkuat hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (H₁₀ diterima).

(c) *Professional Identity* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.20, diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,017. Nilai tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.22 Interaksi *professional identity* dan budaya organisasi sebesar 0,096 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh. Hasil koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 tidak signifikan, maka variabel budaya organisasi termasuk dalam kategori variabel prediktor dari model hubungan yang dibentuk, artinya variabel budaya organisasi hanya dapat menjadi variabel independen dari model hubungan yang dibentuk (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX3_X6 mempunyai t hitung sebesar $-1,689 < t \text{ tabel } 1,996$ dengan tingkat signifikansi 0,096 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi budaya organisasi tidak memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kesebelas yang menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (H₁₁ ditolak).

- (d) Pemberian *reward* berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Pada hasil regresi tanpa interaksi pada tabel 4.21, diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam sebesar 0,036. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada regresi dengan interaksi dapat dilihat pada tabel 4.22. Interaksi pemberian *reward* dan budaya organisasi sebesar 0,863 yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh. Hasil koefisien b_2 signifikan dan koefisien b_3 tidak signifikan, maka variabel etika kerja Islam termasuk dalam kategori variabel prediktor dari model hubungan yang dibentuk, artinya variabel budaya organisasi hanya dapat menjadi variabel independen dari model hubungan yang dibentuk (Indriantoro dan Bambang, 2013: 67).

Dari hasil uji pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX4_X6 mempunyai t hitung sebesar $-0,173 < t \text{ tabel } 1,996$ dengan tingkat signifikansi 0,863 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi budaya organisasi tidak memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kedua belas yang menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (H_{12} ditolak).

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi – Moderasi Budaya Organisasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,760	,72078

a. Predictors: (Constant), AbsX4_X6, Zscore: Organizational Commitment, AbsX3_X6, Zscore: Pemberian Reward, Zscore: Budaya Organisasi, Zscore: Professional Identity, AbsX2_X6, AbsX1_X6, Zscore: Moral Intentions

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 nilai R adalah 0,889 atau 88,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Zmoral intentions, Zorganizational commitment, Zprofessional identity, Zpemberian reward, AbsX1_X6, AbsX2_X6, AbsX3_X6 dan AbsX4_X6 berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,760 atau 76% yang artinya pengungkapan perilaku kecurangan dapat dijelaskan oleh Zmoral intentions, Zorganizational commitment, Zprofessional identity, Zpemberian reward, AbsX1_X6, AbsX2_X6, AbsX3_X6 dan AbsX4_X6 sebesar 76%, sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dituangkan dalam model ini.

4) Uji F – Uji Simultan

Tabel 4.24
Hasil Uji F – Moderasi Budaya Organisasi
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,790	9	13,532	26,048	,000 ^b
Residual	32,210	62	,520		
Total	154,000	71			

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

b. Predictors: (Constant), AbsX4_X6, Zscore: Organizational Commitment, AbsX3_X6, Zscore: Pemberian Reward, Zscore: Budaya Organisasi, Zscore: Professional Identity, AbsX2_X6, AbsX1_X6, Zscore: Moral Intentions

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.24 menunjukkan nilai F sebesar 26,048 dan signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen Zmoral intentions, Zorganizational commitment, Zprofessional identity, Zpemberian reward, AbsX1_X6, AbsX2_X6, AbsX3_X6 dan AbsX4_X6 secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

C. Pembahasan Penelitian

Hasil pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini secara ringkas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H ₁	<i>Moral intentions</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan	Hipotesis diterima
H ₂	<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan	Hipotesis diterima
H ₃	<i>Professional identity</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan	Hipotesis diterima
H ₄	Pemberian <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan	Hipotesis diterima
H ₅	Etika kerja Islam memoderasi hubungan <i>moral intentions</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis diterima
H ₆	Etika kerja Islam memoderasi hubungan <i>Organizational Commitment</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis ditolak
H ₇	Etika kerja Islam memoderasi hubungan <i>Professional identity</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis ditolak
H ₈	Etika kerja Islam memoderasi hubungan Pemberian <i>reward</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis ditolak
H ₉	Etika kerja Islam memoderasi hubungan <i>moral intentions</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis ditolak
H ₁₀	Budaya organisasi memoderasi hubungan <i>moral intentions</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis diterima
H ₁₁	Budaya organisasi memoderasi hubungan <i>moral intentions</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis diterima
H ₁₂	Budaya organisasi memoderasi hubungan <i>moral intentions</i> terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.	Hipotesis ditolak

1. Pengaruh *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan

Hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *moral intention* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *moral intentions* memiliki t hitung $>$ t tabel yakni t hitung 2,135 sementara t tabel dengan tingkat sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi moral yang dimiliki oleh karyawan pada BNI Syariah cabang Makassar, maka keinginan untuk melakukan pengungkapan perilaku kecurangan juga semakin tinggi. Tingkat moralitas yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi kontrol perilaku dalam memutuskan untuk melaporkan tindak kecurangan, sehingga BNI syariah cabang Makassar dapat memitigasi kerugian yang ditimbulkan oleh tindakan tersebut karena memperoleh informasi dini dari karyawannya. Hasil ini sesuai dengan Near dan Miceli (1995) yang menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi keputusan individu untuk melaporkan kecurangan adalah intensitas moral.

Ketika seseorang memutuskan untuk melaporkan kecurangan, maka keputusan tersebut dipengaruhi oleh karakter pribadi individu dan lingkungan yang mengelilingi individu tersebut. (Bertens, 1993; Welton, 1994). Namun, pendapat lain yang menyatakan bahwa tinggi atau rendah intensi moral seseorang tidak mempengaruhi niatnya untuk melaporkan perilaku kecurangan (Ahyaruddin dan Asnawi, 2017). Meskipun demikian, hasil penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *moral intention* yang dimiliki karyawan di BNI syariah terhadap pengungkapan perilaku kecurangan, dan didukung juga oleh penelitian lain yang menyatakan hal senada bahwa intensitas moral berperan penting dalam mempengaruhi dalam mengungkapkan perilaku kecurangan (Elias,

2008; Jones, 1991; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Sari dan Ariyanto, 2017; Setawati dan Sari, 2016).

2. Pengaruh *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan

Hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *organizational commitment* memiliki t hitung $> t$ tabel yakni t hitung 2,971 sementara t tabel dengan tingkat sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan di BNI Syariah cabang Makassar, maka semakin tinggi pula keinginannya untuk melakukan pengungkapan kecurangan yang terjadi dalam lingkungan kerja. BNI syariah cabang Makassar akan dapat menekan peluang terjadinya tindak kecurangan yang mungkin terjadi dalam organisasinya melalui karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa rasa untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi akan muncul seiring dengan lamanya individu telah bekerja di organisasi tersebut sehingga timbul keinginan untuk tetap menjaga nama baik organisasi. Individu akan berusaha bagaimana agar tujuan akhir dari perusahaan dapat tercapai (Porter, 1974).

Hasil penelitian lain yang tidak sejalan dengan penelitian ini diantaranya Abdullah dan Hasma, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Lestari dan Yaya, 2017; Setyawati dkk, 2015. Menurut hasil penelitian mereka komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Namun hasil penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Adanya loyalitas dalam diri karyawan terhadap organisasi akan membuatnya tidak akan

ragu dalam melaporkan perilaku kecurangan yang dapat membahayakan organisasinya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah meneliti keterkaitan antara komitmen organisasi dan pengungkapan perilaku kecurangan (Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Husniati, 2017; Janitra, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Sari dan Aryanto, 2017; Setawati dan Sari, 2016; Setyawati dkk, 2015; Somers dan Casal, 1994; Wahyunengsih, 2016).

3. Pengaruh *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan

Hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *professional identity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel *professional identity* memiliki t hitung $>$ t tabel yakni t hitung 3,760 sementara t tabel dengan tingkat sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi identitas profesional yang dimiliki oleh karyawan di BNI Syariah cabang Makassar, maka semakin tinggi pula keinginannya untuk melakukan pengungkapan kecurangan yang terjadi dalam lingkungan kerja ke pimpinannya. BNI syariah cabang Makassar akan dapat menekan peluang terjadinya tindak kecurangan yang mungkin terjadi dalam organisasinya melalui karyawan yang memiliki profesionalisme. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa rasa profesionalitas dalam diri seseorang akan melibatkan dirinya dalam melindungi citra ataupun nama baik organisasi yang dinaunginya agar dapat mencapai tujuan (Aranya dkk, 1981).

Kepentingan organisasi akan selaras dengan perilaku individu bila tindakannya seiring dengan standar etika dan profesional yang mencakup tanggungjawabnya dalam organisasi (Setiawati dan Sari, 2016). Jadi, seseorang

yang memiliki profesionalisme atau rasa dedikasi yang tinggi terhadap profesinya akan berdampak pada pengambilan keputusannya. Kontrol perilaku yang cenderung mudah berubah-ubah tidak akan terjadi pada seseorang yang memiliki identitas profesionalisme, karena keyakinan yang dimiliki tidak mudah goyah dalam situasi apapun.

Namun, hasil penelitian Sagara (2013) menyatakan bahwa identitas profesional tidak berpengaruh terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Menurutnya, kecintaan terhadap profesinya tidak meningkatkan keinginan untuk mengungkapkan kecurangan yang ditemukannya. Hasil penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara professional identity terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dan hasil inipun didukung oleh penelitian lain yang menyatakan hal senada. Demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melaporkan perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Husniati, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Sari dan Aryanto, 2017; Sari dan Laksito, 2014; Setawati dan Sari, 2016).

4. Pengaruh pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan

Hipotesis keempat(H_4) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian *reward* memiliki t hitung $>$ t tabel yakni t hitung 2,287 sementara t tabel dengan tingkat sig. 0,05 dan $df = n-k$, yaitu $72-5 = 67$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti pemberian *reward* kepada karyawan BNI Syariah cabang Makassar,berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. BNI syariah cabang Makassar akan dapat

menekan peluang terjadinya tindak kecurangan yang mungkin terjadi dalam organisasinya dengan memberikan apresiasi yang berupa insentif, kas, hadiah ataupun penghargaan kepada karyawan yang dapat melaporkan perilaku kecurangan.

Dalam lingkungan kerja, dorongan untuk melaporkan kecurangan yang ditemukan dapat didukung oleh organisasi, salah satunya memberikan penghargaan kepada pelapor atas jasanya dalam mencegah semakin memburuknya tindak kecurangan yang terjadi (Alleyne dkk 2013). Hal ini berkaitan dengan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan melaporkan kecurangan sehingga dapat mendapat tindak perbaikan sedini mungkin (Einsenberger dkk, 1986).

Adapun penelitian lain yang bertentangan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Fajri (2017) yang menyatakan pemberian *reward* berpengaruh negatif terhadap pelaporan perilaku kecurangan. Menurutnya, adanya *reward* justru akan membuat karyawan enggan untuk melaporkan perilaku kecurangan karena khawatir niatnya akan disalah artikan semata-mata untuk memperoleh imbalan. Namun, hasil penelitian ini membantahkan hasil tersebut dengan menunjukkan hasil analisis yang berbeda, hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa *reward* berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan adanya *reward* karyawan akan memiliki dorongan untuk melaporkan adanya kecurangan karena berharap mendapatkan apresiasi dari organisasi atas jasanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa adanya apresiasi dari organisasi akan mendorong pengungkapan kecurangan (Caesar, 2015; Einsenberger dkk, 1986).

5. Pengaruh *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi

Hipotesis kelima (H_5) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX1_X5 mempunyai t hitung sebesar $2,676 > t$ tabel $1,996$ dengan tingkat signifikansi $0,010$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam dapat memperkuat hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Karyawan BNI syariah cabang Makassar yang memiliki etika kerja Islam akan menguatkan intensi moralnya untuk melaporkan perilaku kecurangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Jadi, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *moral intention* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti.

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghayatan etika kerja yang bersumber dari *Al Quran* dan *Al Hadist*, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Hidayat dkk, 2015). Menurut Sundary (2010) dalam Ridwan (2017), ajaran Islam yang bersumber dari Alquran dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha. Sehingga, setiap individu yang memiliki etika kerja Islam dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan hasil, namun juga pertanggungjawaban dari setiap tindakannya.

Ketika seseorang memutuskan untuk melaporkan kecurangan, maka keputusan tersebut dipengaruhi oleh karakter pribadi individu (Bertens, 1993; Welton, 1994) lingkungan yang mengelilingi individu tersebut. Perilaku kecurangan tidak ada

dalam etika kerja Islam, bahkan berbuat curang merupakan suatu perbuatan dosa. Hal tertuang dalam *Al Quran* dan *Al Hadist* yang merupakan sumber ajaran Islam (Sundary, 2010 dalam Ridwan, 2017). Dengan memiliki etika kerja Islam, maka saat melihat perilaku kecurangan disekitar kita akan membuat kita ikut bertanggung jawab untuk menghentikan perilaku tersebut.

6. Pengaruh *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi

Hipotesis keenam (H_6) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX2_X5 mempunyai t hitung sebesar $0,126 < t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,900 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah Makassar. Karyawan BNI syariah cabang Makassar yang memiliki etika kerja Islam tidak dapat menguatkan hubungan komitmen organisasinya untuk melaporkan perilaku kecurangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Jadi, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti.

Etika kerja Islam menganjurkan tolong-menolong dalam hal kebaikan, dalam hal ini setiap individu dalam organisasi saling membantu dalam menjaga komitmen organisasi. Mewujudkan komitmen organisasi harus secara bersama-sama agar dapat menjaga keberlangsungan organisasi (Aldulaimi, 2016). Hasil penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa etika kerja Islam dapat

memperkuat hubungan antara *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Tingginya dorongan untuk melaporkan kecurangan untuk menjaga citra atau nama baik organisasi terbukti tidak dapat diperkuat oleh etika kerja Islam, hal ini dikarenakan komitmen organisasi merupakan loyalitas dalam diri karyawan terhadap organisasi akan membuatnya tidak akan ragu dalam melaporkan perilaku kecurangan yang dapat membahayakan organisasinya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Husniati, 2017; Janitra, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014; Somers dan Casal, 1994; Wahyunengsih, 2016). Sedangkan etika kerja Islam mengutamakan kebenaran dan keadilan lebih dari rasa cinta ataupun tujuan tertentu, sehingga tidak dapat menjadi penguat hubungan antara komitmen organisasi terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hidayat dkk (2015) yang menyatakan bahwa setiap individu yang memiliki etika kerja Islam dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan hasil, namun juga pertanggungjawaban dari setiap tindakannya.

7. Pengaruh *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi

Hipotesis ketujuh (H_7) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX3_X5 mempunyai t hitung sebesar $-1,131 < t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,262 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Karyawan BNI syariah cabang Makassar yang memiliki etika kerja Islam tidak dapat menguatkan hubungan profesionalismenya

untuk melaporkan perilaku kecurangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Jadi, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti

Kode etik dan peraturan dalam profesi karyawan telah menjadi kontrol perilaku dalam setiap tindakannya. Jadi, seseorang yang menjunjung tinggi identitas profesionalismenya akan cenderung untuk melaporkan tindakan kecurangan yang ditemukan dalam lingkungan kerja karena merasa hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan dan kode etik yang berlaku. Demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melaporkan perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Husniati, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014). Namun, hasil penelitian ini tidak bisa membuktikan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

Justifikasi ketidakmampuan etika kerja Islam memperkuat hubungan antara *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan adalah bahwa karyawan melakukan pengungkapan perilaku kecurangan atas dasar profesionalismenya yang menentukan apakah akan melaporkan kecurangan demi mempertahankan profesionalismenya atau tidak. Indikasi lainnya bahwa karyawan tidak mempertimbangkan etika kerja Islam karena profesionalisme individu itu lebih pada kecintaan terhadap profesi (Husniati, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014).

8. Pengaruh pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku

kecurangan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi

Hipotesis kedelapan (H_8) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX4_X5 mempunyai t hitung sebesar $-1,266 < t \text{ tabel } 1,996$ dengan tingkat signifikansi 0,210 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Karyawan BNI syariah cabang Makassar yang memiliki etika kerja Islam tidak dapat menguatkan hubungan pemberian *reward* untuk melaporkan perilaku kecurangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Jadi, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti.

Reward berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Jadi, ketika ada apresiasi dari organisasi untuk pelapor kecurangan, akan meningkatkan antusiasme saling mengawasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan sistem pengawasan organisasi. Islam juga berbicara tentang imbalan yang diberikan kepada seorang pekerja. Sulistyowati (2014) mengatakan orang berhak mendapatkan imbalan atas apa yang telah ia kerjakan dan ini adalah konsep pokok dalam agama.

Dalam penelitian ini etika kerja Islam tidak terbukti dapat memperkuat hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.

Justifikasi ketidakmampuan etika kerja Islam memperkuat hubungan antara pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan adalah bahwa karyawan melakukan pengungkapan perilaku kecurangan atas dasar *reward* yang akan didapatkan yang menentukan apakah akan melaporkan kecurangan demi mendapatkan *feedback* atau imbalan dari organisasi. Sedangkan etika kerja Islam mengutamakan kebenaran dan keadilan lebih dari rasa cinta ataupun tujuan tertentu, sehingga tidak dapat menjadi penguat hubungan antara komitmen organisasi terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hidayat dkk (2015) yang menyatakan bahwa setiap individu yang memiliki etika kerja Islam dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan hasil, namun juga pertanggungjawaban dari setiap tindakannya.

9. Pengaruh *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Hipotesis kesembilan (H_9) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX1_X6 mempunyai t hitung sebesar $2,510 > t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi budaya organisasi dapat memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Budaya organisasi yang telah tertanam dalam BNI syariah cabang Makassar dapat meminimalisir peluang terjadinya perilaku kecurangan dengan memperkuat hubungan moralitas karyawannya untuk melaporkan ke pimpinannya jika terdapat gejala tindak kecurangan karyawan lain di lingkungan kerjanya. Jadi, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa budaya organisasi

memoderasi hubungan *moral intention* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa, intensitas moral menjadi kontrol perilaku setiap individu dalam bertindak, semakin baik moral yang dimiliki maka hal tersebut akan tercermin pada perilakunya yang pada akhirnya memiliki nilai positif di mata orang lain (Saputra dkk, 2015). Dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan komitmen afektif terhadap organisasi dan dapat mengurangi perilaku diam (Gao, 2013). Dengan demikian budaya organisasi yang baik akan berperan dalam mendorong karyawan yang memiliki moral tinggi untuk melaporkan perilaku kecurangan di lingkungan kerja.

10. Pengaruh *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Hipotesis kesepuluh (H_{10}) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX2_X6 mempunyai t hitung sebesar $2,604 > t$ tabel $1,996$ dengan tingkat signifikansi $0,012$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tertanam dalam BNI syariah cabang Makassar akan memperkuat hubungan komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya dalam mengungkapkan perilaku kecurangan, sehingga organisasi ini dapat melakukan antisipasi sedini mungkin agar kerugian yang ditimbulkan akibat tindakan tersebut tidak semakin banyak. Jadi, hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasikan dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan pada organisasi akan membentuk menjadi suatu komitmen (Aranya dkk, 1981). Komitmen organisasi yang kuat akan terlihat pada budaya organisasi, bagaimana budaya organisasi dapat menjaga komitmen organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi atau perusahaan untuk meminimalisir kecurangan dalam menunjang pencapaian tujuan (Sutrisno, 2013 dalam Fatimah dkk, 2015).

11. Pengaruh *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Hipotesis kesebelas (H_{11}) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX3_X6 mempunyai t hitung sebesar $-1,689 < t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,096 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi budaya organisasi tidak memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah Makassar. Budaya organisasi yang tertanam dalam BNI syariah cabang Makassar tidak mampu memperkuat hubungan profesionalisme yang dimiliki karyawannya dalam mengungkapkan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kesebelas yang menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti.

Budaya organisasi tidak terbukti dapat memperkuat hubungan antara *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Justifikasi

ketidakmampuan budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam model ini adalah bahwa karyawan melakukan pengungkapan perilaku kecurangan atas dasar profesionalismenya yang menentukan apakah akan melaporkan kecurangan demi mempertahankan profesionalismenya atau tidak. Indikasi lainnya bahwa karyawan tidak mempertimbangkan budaya organisasi karena profesionalisme individu itu lebih pada kecintaan terhadap profesi (Husniati, 2017; Kreshastuti dan Prastiwi, 2014).

12. Pengaruh pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Hipotesis keduabelas (H_{12}) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Hasil analisis dengan menggunakan pendekatan uji nilai selisih mutlak pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel moderating AbsX4_X6 mempunyai t hitung sebesar $-0,173 < t$ tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,863 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi budaya organisasi tidak memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Budaya organisasi yang telah berlaku dalam BNI syariah cabang Makassar tidak dapat memperkuat dampak pemberian *reward* pada karyawannya dalam mengungkapkan perilaku kecurangan. Jadi, hipotesis kedua belas yang menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti.

Budaya organisasi tidak terbukti dapat memperkuat hubungan antara pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan. Justifikasi ketidakmampuan budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam model ini adalah bahwa karyawan di BNI Syariah cabang Makassar melakukan

pengungkapan perilaku kecurangan atas dasar *reward* yang akan didapatkan yang menentukan apakah akan melaporkan kecurangan demi mendapatkan *feedback* atau imbalan dari organisasi. Sedangkan, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Putra dkk, 2014). Budaya organisasi tidak menguatkan hubungan pemberian reward terhadap pengungkapan perilaku kecurangan karena keinginan untuk memperoleh reward itu lebih pada individu itu sendiri. Hal ini dijelaskan dalam *theory of planned behavior* yaitu determinan sikap terhadap perilaku (Ajzen, 1991).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung antara *moral intentions*, *organizational commitment*, *profesional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dan menguji pula peran etika kerja Islam dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan kemudian dianalisis, maka kesimpulan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *moral intention* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (**H_1 diterima**). Semakin tinggi intensi moral yang dimiliki oleh karyawan pada BNI syariah cabang Makassar, maka keinginan untuk mengungkapkan perilaku kecurangan di lingkungan kerjanya juga akan tinggi.
2. Hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (**H_2 diterima**). Hal ini menandakan bahwa adanya komitmen organisasi yang tinggi dimiliki oleh karyawan pada BNI syariah cabang Makassar, maka akan membuat keinginan untuk melaporkan perilaku kecurangan akan tinggi pula. Semua tindak kecurangan akan dianggap sebagai ancaman bagi organisasi. Adanya komitmen organisasi menimbulkan keinginan untuk menjaga keberlangsungan organisasi dan pencapaian tujuannya.

3. Hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *professional identity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (**H_3 diterima**). Semakin tinggi profesionalisme seorang karyawan pada BNI syariah cabang Makassar, maka akan cenderung untuk melakukan pengungkapan perilaku kecurangan kepada atasan yang bertanggungjawab. Demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggungjawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melaporkan perilaku kecurangan di lingkungan kerja.
4. Hipotesis keempat (H_4) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (**H_4 diterima**). Semakin tinggi *reward* yang diperoleh seorang karyawan pada BNI syariah cabang Makassar, maka akan memotivasi karyawan untuk mengungkapkan perilaku kecurangan. *Reward* berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan adanya *reward* karyawan akan memiliki dorongan untuk melaporkan adanya kecurangan karena berharap mendapatkan apresiasi dari organisasi atas jasanya.
5. Hipotesis kelima (H_5) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (**H_5 diterima**). Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam sebagai variabel *moderating* yang dapat memperkuat hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Tingginya moralitas dan

juga etika kerja Islam yang dimiliki akan mendorong individu (karyawan) untuk melaporkan perilaku kecurangan yang ada di lingkungan kerjanya.

6. Hipotesis keenam (H_6) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (**H_6 ditolak**). Hal ini berarti etika kerja Islam bukan variabel *moderating* yang memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Tingginya dorongan untuk melaporkan kecurangan untuk menjaga citra atau nama baik organisasi terbukti tidak dapat diperkuat oleh etika kerja Islam, hal ini dikarenakan komitmen organisasi merupakan loyalitas yang berasal dari dalam diri karyawan terhadap organisasi, sedangkan etika kerja Islam mengutamakan kebenaran dan keadilan lebih dari rasa cinta ataupun tujuan tertentu, sehingga tidak dapat menjadi penguat hubungan antara komitmen organisasi terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
7. Hipotesis ketujuh (H_7) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (**H_7 ditolak**). Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam bukan sebagai variabel *moderating* yang dapat memperkuat hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Hal ini karena karyawan melakukan pengungkapan perilaku kecurangan atas dasar profesionalismenya yang menentukan apakah akan melaporkan kecurangan demi mempertahankan profesionalismenya atau tidak. Indikasi lainnya bahwa karyawan tidak mempertimbangkan etika kerja Islam

karena profesionalisme individu itu lebih pada kecintaan terhadap kecintaan terhadap profesinya

8. Hipotesis kedelapan (H_8) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (**H_8 ditolak**). Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam bukan sebagai variabel *moderating* yang dapat memperkuat hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Hal ini karena karyawan melakukan pengungkapan perilaku kecurangan atas dasar *reward* yang akan didapatkan yang menentukan apakah akan melaporkan kecurangan demi mendapatkan *feedback* atau imbalan dari organisasi. Sedangkan etika kerja Islam mengutamakan kebenaran dan keadilan lebih dari rasa cinta ataupun tujuan tertentu, sehingga tidak dapat menjadi penguat hubungan antara komitmen organisasi terhadap pengungkapan perilaku kecurangan.
9. Hipotesis kesembilan (H_9) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (**H_9 diterima**). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi sebagai variabel *moderating* yang dapat memperkuat hubungan *moral intentions* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Tingginya moralitas dan dukungan budaya organisasi akan mendorong individu (karyawan) untuk melaporkan perilaku kecurangan yang ada di lingkungan kerjanya.
10. Hipotesis kesepuluh (H_{10}) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *organizational*

commitment terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti (**H₁₀ diterima**). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi sebagai variabel *moderating* yang dapat memperkuat hubungan *organizational commitment* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Tingginya komitmen organisasi yang diiringi dengan dukungan budaya organisasi akan mendorong karyawan dalam melaporkan tindak kecurangan yang dijumpai dalam lingkungan kerja pada atasannya agar kerugian yang dapat berdampak pada organisasinya dapat segera diminimalisir.

11. Hipotesis kesebelas (H₁₁) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (**H₁₁ ditolak**). Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam bukan sebagai variabel *moderating* yang dapat memperkuat hubungan *professional identity* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Karyawan melakukan pengungkapan perilaku kecurangan atas dasar profesionalismenya yang menentukan apakah akan melaporkan kecurangan demi mempertahankan profesionalismenya atau tidak. Indikasi lainnya bahwa karyawan tidak mempertimbangkan budaya organisasi karena profesionalisme individu itu lebih pada kecintaan terhadap kecintaan terhadap profesinya
12. Hipotesis duabelas (H₁₂) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan tidak terbukti (**H₁₂ ditolak**). Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam bukan sebagai variabel *moderating* yang dapat memperkuat hubungan pemberian *reward* terhadap

pengungkapan perilaku kecurangan pada BNI syariah cabang Makassar. Ketidakmampuan budaya organisasi memoderasi karena keinginan untuk memperoleh reward lebih individu itu sendiri. Keinginan untuk memperoleh reward akan menentukan apakah dia memilih melaporkan kecurangan atau tidak. Hal ini dijelaskan dalam *theory of planned behavior* yaitu determinan sikap terhadap perilaku (Ajzen, 1991).

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan dari penelitian ini diantaranya:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *moral intentions*, *organizational commitment*, *profesional identity* dan pemberian *reward* terhadap pengungkapan perilaku kecurangan, etika kerja Islam dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terfokus pada karyawan *non-managerial* pada BNI syariah Makassar. Untuk itu penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian di instansi berlabel syariah lainnya.

C. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan yang telah dikemukakan di atas, adapun implikasi penelitian yang telah dilakukan, yakni dinyatakan dalam bentuk saran-saran yang diberikan agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Memberikan manfaat positif bagi perusahaan khususnya pada BNI syariah cabang Makassar, sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan perusahaan yang baik dengan menerapkan sistem pelaporan tindakan kecurangan dalam lingkungan kerja yang tidak hanya fokus pada tingkatan

managerial tetapi secara lebih luas yang dimulai dari dasar (*non-managerial*).

2. Hasil penelitian ini dapat mendorong perusahaan pada BNI syariah cabang Makassar, untuk meningkatkan sistem pengawasan dengan memahami *theory of planned behavior* yang dapat dilihat dari variabel yang diuji dalam penelitian ini. Dengan begitu, diharapkan dapat mendorong individu untuk melaporkan perilaku kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja, sehingga tindak kecurangan dapat diantisipasi dan kerugian yang ditanggung perusahaan dapat diminimalisir.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengamati variabel lainnya yang dapat berhubungan dengan intensi untuk melakukan pelaporan tindak kecurangan. Beberapa variabel tersebut adalah perlindungan hukum, *personal cost of reporting*, tingkat keseriusan kecurangan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Wahyuddin dan Hasma. 2017. "Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi". *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 1(3). 385 – 407.
- Ahern. K. M. dan S. McDonald. 2002. "The Beliefs of Nurses Who Were Involved in A Whistleblowing Event". *Journal of Advanced Nursing*. 38 (3). 303–309.
- Ahmad. S. Ahmar. Rahimah. M. Yunos. Raja. A. Ahmad dan Zuraidah. M. Sanusi. 2014." Whistleblowing Behaviour: The Influence of Ethical Climates Theory". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 445-450.
- Ahyaruddin, M dan Mizan, Aznawi. 2017. "Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*. 7(1). 1-20.
- Ajzen, I., and M. Fishbein. 1975. Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *United States of America: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.*
- Ajzen. I.1991. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 50(2). 179-211.
- Aldulaimi. Saeed Hameed. 2016."Fundamental Islamic perspective of work ethics". *Journal of Accounting Business and Research*. 7 (1). 59 – 76.
- Aliyah, Sitti dan Ichwan, Marisan. 2017."Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing dengan Reward Model Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 14(1). 96-117.
- Alleyne. P. M. Hudaib. dan R. Pike. 2013."Towards a Conceptual Model of Whistle-blowing Intention Among External Auditors". *The British Accounting Review*. 45(1). 10-23.
- Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002.
- Andini. Nia. 2018. "Laba Bersih Perbankan Diprediksi Tumbuh 14%-15% di 2018". *OkezoneFinance*. <https://economy.okezone.com/read/2018/02/01/320/1853270/laba-bersih-perbankan-diprediksi-tumbuh-14-15-di-2018>. (03 Pebruari 2018)
- Anthony dan Govindarajan. 2005, Management Control System, Edisi Pertama,. Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Arens, Alvin A. James L. Loebbecke. 2011

- Aranya. N. Barack. A. and Amernic. J.1981. "A test of Holland's theory in a population of accountants". *Journal of Vocational Behavior*.19(1). 15-24.
- Auliani. M. Maraya dan Syaichu. 2016. "Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Tingkat Pembiayaan Bermasalah pada Bank Umum Syariah di Indonesia Periode Tahun 2010-2014". *Diponogoro Journal of Management*. 5(3). 1-14.
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 3 (1). 1-12.
- Bertens, Kees. *Etika K. Bertens*. Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Brennan. Niamh M. and McGrath. Mary.2007."Financial Statement Fraud: Incidents. Methods and Motives". *Australian Accounting Review*. 17(2). 49-61.
- Caesar, M. Putri."Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing:Pendekatan Eksperimen". *Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin*. 2015.
- Caillier. J. Gerard. 2017. "An examination of the role whistle-blowing education plays in the whistle-blowing process".*The Social Science Journal*. 54(1).4-12.
- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi dan Akbarnejad, Mahdi. (2011). "The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 916-924.
- Cohen. Taya R dan Lily. Morse. 2014." Moral character: What it is and what it does". *Research in Organizational Behavior*. 34(1). 43-61.
- Cressey. D.R. 1986. "Why Managers Commit Fraud". *Australian & New Zealand Journal of Criminology*. 19(4). 195-209.
- Damayanthi. K.S.R.D. Edy. S. dan Nyoman. T. Herawati.2017." Pengaruh Norma Subyektif. Sikap pada Perilaku. Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Whistleblowing)". *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 8(2). 1-12.
- Dasgupta dan Kesharwani. 2010. "Whistleblowing: a survey of literature". *The IUP Journal of Corporate Governance*. 9(4). 1-15.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002.
- Dozier. J. B. dan Miceli. M. P. 1985."Potential Predictors Of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective". *Academy of Management Review*. 10(4). 823- 836.

- Dubois, B., & Burns, J. A. 1975."An Analysis of the Meaning of the Question Mark Response Category in Attitude Scales". *Educational and Psychological Measurement*, 35(4), 869-884.
- Dungan. James. Adam. Waytz. dan Liane. Young. 2015." The Psychology of Whistleblowing". *Current Opinion in Psychology*. 6(1). 129-133.
- Edi Joko. (2008). "Hubungan Antara Komitmen Professional dan Sosialisasi Antisipatif Dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi". *Thesis*. Semarang: Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. 1986. "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied psychology*. 71(3). 500-527.
- Eisenberger. R. R. Huntington. S. Hutchinson. dan D. Sowa. 1986."Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*. 71(3). 500-507.
- Eisenhardt, Kathleen M. 1989. "Agency theory: An assessment and review." *Academy of management review*. 14(1). 57-74.
- Elias, Rafik. 2008."Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing". *Managerial Auditing Journal*. 23(3). 283 – 294.
- Fajri, R. Chaterine. 2017."Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Perceived Behavioral Control, Reward, dan Locus of Control terhadap Intensi Perilaku Whistleblower". *Tesis*, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Lampung.
- Fatimah. Hermin. Arya. H. Darmawan. Euis. Sunarta dan Joko. Affandi. 2015. "Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y1". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 13(3). 402-410.
- Galih. D. Koencoro. 2013." Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja: Survey pada karyawan PT Inka Madiun". *Student Journal Universitas Brawijaya*. 5(2). 1-15.
- Gao. Lei dan Alisa. G. Brink.2017."Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing". *Journal of Accounting Literature*. 38(1). 1-13.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2016
- Gul. F. A. Ng. A. Y. & Wu Tong. M. Y. J. 2003. "Chinese Auditors" Ethical Behavior in an Audit Conflict Situation". *Journal of Business Ethics*". 42(4). 379-392
- Gundlach. M. J. Douglas. S. C. & Martinko. M. J. 2003."The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework". *The Academy of Management Review*. 28(1). 107-128.

- Hariato, E. Amiartuti, K dan Ida, A. Brahmasari. 2016. "Model Karakteristik Individu, Budaya Korporat, Entrepreneurial Leadership dan Reward System terhadap Corporate Entrepreneurship dan Dampaknya terhadap Kinerja Manajer : Studi Pada Industri Proteksi". *Jurnal Doktor Ekonomi*. 1(1). 11 – 22.
- Henik. E.2008. "Mad as hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions On Potential Whistle-Blowers". *Journal of Business Ethics*. 19(1). 111-119
- Hendry. 2010. "Populasi dan Sampel".*Teori Online*. <https://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/populasi-dan-sampel/comment-page-4/> (24 Januari 2010).
- Hidayat. S. dan Tjahjono. H. K. 2015."Peran etika kerja Islam dalam memperngaruhi motivasi intrinsik. kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten)". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Akmenika*. 12(2). 625-637.
- Husniati, Sri. 2017. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)". *JOM fekon*. 4(1). 1223-1237.
- Indriantoro N, Supomo B. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi Manajemen*. BPFE. Yogyakarta. 2011.
- Jamaluddin, M dan Safri, Haliding. 2013." The Need for the Islamization of Knowledge in Accounting". *Journal of Islamic Economics*. 6(1). 10-19.
- Janitra, W. Abhirama. 2017. "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis terhadap Internal Whistleblowing". *JOM Fekon*. 4(1). 1208-1222.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Jones. T. M. 1991. "Ethical decision making by individuals in organizations: an issue contingent model". *Academy of Management Review*. 16(2). 366-395
- Joneta, Cyntya. 2016. "Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi". *JOM Fekon*. 3(1). 735-748.
- Kaplan. S. E. 2012."An Examination of Anonymous and Non-Anonymous Fraud Reporting Channels". *Advances in accounting*. 28 (1). 88-95.
- Keil. M. Tiwana. A. Sainsbury. R. dan Sneha. S. 2010. "Toward a theory of Whistleblowing Intentions: A Benefit-to-Cost Differential Perspective". *Decision Sciences*. 41(4). 787-812.

- Kreshastuti, D. K dan Andi, Prastiwi. 2014."Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". *Diponegoro Journal of Accounting*. 3(2). 1-15.
- Lestari, R dan Rizal, Yaya. 2017." Whistleblowing Dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara". *Jurnal Akuntansi*. 21(3). 336-350.
- Lucynda. Jurica dan Titis. W. Pramesti.2015."Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Internal atas Perubahan Organisasi: Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi". *Media Riset Akuntansi*. 5(1). 1-25.
- Mela. N. Fito dan Arumega. Z. Andreas. 2016. "The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 507-512.
- Mowday. R. T. Steers. R. M. dan Porter. L. W.1979. "The measurement of organizational commitment". *Journal of vocational behavior*. 14(2). 224-247.
- Near. J. P. dan Miceli. M. P. 1995."Effective Whistle-blowing". *Academy of Management Review*. 20(3). 679-708
- Near. J. P. dan Miceli. M. P. 2008. Wrongdoing. Whistle-Blowing. and Retaliation in The U.S. Government: What Have Researchers Learned from The Merit Systems Protection Board (MSPB) Survey Results?". *Review of Public Personnel Administration*. 28(3). 263-281
- Near. J. P. dan Miceli. M. P.1996." Whistleblowing: Myth and Reality. *Journal of Management Inquiry*. 22(3). 819-831.
- Near. Janet. P dan Marcia. P. Micelli.2016."After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing". *Business Horizons*. 59(1). 105-114.
- Nugraha, Taufiq. 2017. "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating". *JOM Fekon*. 4(1). 2030-2044.
- Parianti, Ni Putu Ika, I. Wayan Suartana, and I. Dewa Nyoman Badera. 2016. "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(12).1-12.
- Park. H. dan J. Blenkinsopp. 2009." Whistle-blowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers". *Journal of Business Ethics*. 85(4). 545–556.

- Porter. L. W.1974.”Organizational Commitment. Job Satisfaction. and Turnover Among Psychiatric Technicians”. *Journal of Applied Psychology*. 59(9). 603–609.
- Purwantini, A. Hakim. 2016.” Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana terhadap Intensi Whistleblowing Internal”, *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*.4(1).142-159.
- Putra, C. Surya, Harlen dan Machasin. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai”. *Jurnal Ekonomi*. 22(3). 16-32.
- Putri. C. M. 2016. “Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing”. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. 17 (1). 42-52.
- Rianti, Desi. 2017. “Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada BRI Provinsi Riau)”. *JOM Fekon*. 4(1). 1531-1543.
- Ridwan. 2017.”Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan”. *Trikonomika*. 12(1). 72-84.
- Rustriarini. N. Wayan. Nyoman. A. Suryandari dan Kadek. S. Nova. 2016. “Red Flags And Fraud Prevention On Rural Banks”. *Bulletin of Monetary Economics and Banking*. 19(2). 1-30.
- Sagara. Yusr. 2013.”Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing”. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*. 2(1). 34-44.
- Saputra, G. K. Nyoman, A. S. Dharmawan dan Gusti, A. Purnamawati. 2015. “Pengaruh Pengendalian Intern Kas, Implementasi Good Governance Dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris Pada Lpd Di Kabupaten Buleleng Bagian Timur)”. *e-journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 3(1). 1-10.
- Sari, D. Novita dan Herry, Laksito. 2014. “Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing”. *Diponegoro Journal of Accounting*. 3(3). 1-8.
- Sari, M.M.R dan Dodik, Aryanto. 2017.” Determinan Tindakan Whistleblowing”, *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 12(1). 84-95.
- Saud, I. Maulana. 2016. “Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”. *Jurnal akuntansi dan Investasi*. 17(2). 209-219.
- Setiawati. L. Putu dan Maria. M. R. Sari. 2016.”Profesionalisme. Komitmen Organisasi. Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 17(1). 257-282

- Setyawati, I. Komala, A. dan Catur, R. Sutrisno. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 17(2). 22-33.
- Sitepu. N. Indriyani. 2015." Peran Bank Syariah dalam Pengendalian Harga (Studi Analisis terhadap Perbankan Syariah di Indonesia)". *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*.1(1). 55-74.
- Sofia. A. Nurul. H dan Rahmad. Z. 2013. "Kajian Empiris Tentang Niat Whistleblowing Pegawai Pajak". *Jaffa*. 1(1). 23-38.
- Somers. J. Mark dan Jose. C. Casal. 1994. "Organizational Commitment and Whistle-Blowing A Test of the Reformer and the Organization Man Hypotheses". *Group and Organization Management*. 19(3). 270-284.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta. 2012.
- Sulistiyowati, Eka. 2014. "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Taruna Sejahtera). *Skripsi*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sweeney. P.2008."Hotlines Helpful for Blowing the Whistle". *Financial Executive* 24(4): 28-31.
- Syachfuddin. L. Andasari. 2017."Pengaruh Faktor Makroekonomi, Dana Pihak Ketiga dan Pangsa Pembiayaan terhadap Profitabilitas Industri Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2011-2015". *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 4(12). 977-993
- Syaifullah. Chaidar. 2016. "Performance Appraisal, Reward And Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Riset dan Bisnis Manajemen*. 4(3). 1-12.
- Syarifuddin. A. dan Letti. P. Resmi. 2017. "Faktor Penentu Kinerja Perbankan di dalam Perubahan Keuangan di Indonesia". *Jurnal Akuntansi Managerial*. 2(2). 15-23.
- Taylor. E. Z. dan Curtis. M. B. 2013."Whistleblowing in Audit Firms: Organizational Response and Power Distance". *Behavioral Research in Accounting*. 25(2). 21-43
- Wahyuningsih, Widya. 2016. "Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat)". *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Wardana, G. A.K, Edy, S. dan Made, A. Wahyuni. 2017." Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System dan Moralitas Aparat terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng". *e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 8(2). 1-10.

- Welton, R.E., Lagrone, R.M. dan Davis, J.R. 1994. "Promoting the moral development of accounting graduate students: An instructional design and assessment". *Accounting Education*. 3(1). 35-50.
- Wijaya, K.D.S, Edy, S dan Gusti, A.P. 202017." Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, dan Whistleblowing terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada LPD di Kecamatan Gerokgak". *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 7(1), 1-12.
- Wilopo.2006."Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia". *Simposium Nasional Akuntansi IX*
- Yulia. A. Winda dan Basuki.2016. "Studi Financial Statement Fraud pada Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(2). 187-200.
- Yuliana , Anisya. 2016. "Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan (Fraud)". *JOM Fekon*. 3(1). 1264-1278.
- Zakaria, Maheran.2015."Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations". *Prosedia Economics and Finance*. 28(1). 230-234.
- Zanaria. Y. 2016."Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada KAP di Indonesia)". *Jurnal Akuisisi*. 12(1). 1-12.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

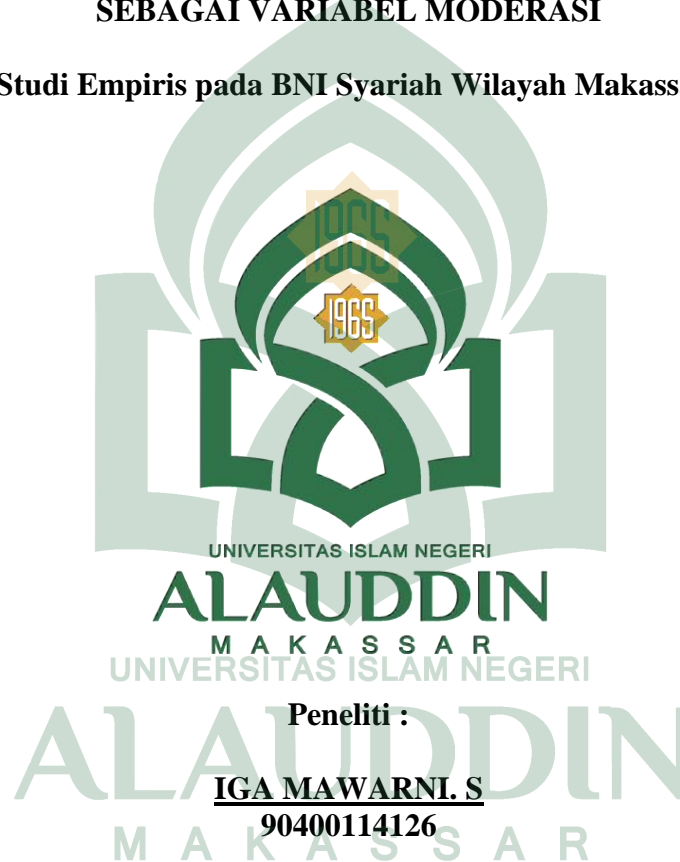
MAKASSAR

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *MORAL INTENTIONS*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*,
PROFESSIONAL IDENTITY DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP
PENGUNGKAPAN PERILAKU KECURANGAN DENGAN
ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Empiris pada BNI Syariah Wilayah Makassar)



Peneliti :

IGA MAWARNI. S
90400114126

(Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN
MAKASSAR**

2018



Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan BNI Syariah Makassar

Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iga Mawarni. S

NIM : 90400114126

Prodi : Akuntansi

Perguruan Tinggi : UIN Alauddin Makassar

memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk kiranya berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan guna penyelesaian program studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan judul **“Pengaruh *Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity* dan Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada BNI Syariah Wilayah Makassar)”**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk kepentingan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara meluas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.** Setelah mengisi kuesioner, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i, memberikan kepada yang menyerahkan kuesioner. Atas kesediaan waktu, kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

***Contact Person: 085242464835**

Untuk mengisi daftar pernyataan ini, Bapak/Ibu/Sdr/i Responden cukup memberikan **tanda (X)** pada pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/i Responden. Setiap pernyataan membutuhkan hanya satu jawaban. Pilihan jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Identitas Responden

Nama Responden :(*boleh tidak diisi)

Umur Responden : tahun

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan Terakhir : () SLTA () Diploma () S1 () S2 () Lainnya

Jabatan :

Masa Kerja : tahun.....bulan

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

I. *MORAL INTENTIONS*

Untuk jawaban nomor 1 sampai dengan 6, di bawah ini Bapak/Ibu diberikan kasus yang tidak terjadi sebenarnya. Berikan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sukai.

Tiga bulan yang lalu Andi pindah dari perusahaan A ke perusahaan B, tapi tetap sebagai staf akuntansi. Selama tiga tahun Laporan Keuangan di perusahaan B diaudit oleh KAP JOHNS. Hasil audit selalu memberikan opini Wajar Tanpa Pengecuaian (WTP). Selama tiga bulan bekerja di perusahaan B, laporan keuangannya belum memperlihatkan keadaan yang sebenarnya. Masih terdapat beberapa saldo akun yang tidak sesuai, sehingga menunjukkan bahwa dalam perusahaan telah terjadi gejala kecurangan. Mengetahui hal ini, Andi menyampaikan permasalahan tersebut kepada pimpinannya. Andi menyarankan agar pimpinannya mempertimbangkan untuk mengoreksi saldo yang tidak sesuai tersebut karena cukup material dan sangat beresiko apabila dilakukan audit.

Nilailah keputusan pimpinan tempat Bapak/Ibu bekerja bila kondisi yang dihadapi oleh Andi terjadi di tempat Bapak/Ibu bekerja.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Pimpinan menyusun laporan keuangan seperti yang sebenarnya, karena pimpinan takut resiko yang dapat terjadi				
2	Pimpinan menyusun laporan keuangan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dan tidak memikirkan dampak pada penilaian kinerjanya.				
3	Pimpinan menyelesaikan laporan keuangan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya namun tetap berupaya agar hal tersebut tidak merugikan perusahaan maupun masyarakat.				

4	Pimpinan menyusun laporan keuangan dengan kondisi yang sebenarnya meskipun adanya ketidaksesuaian data sudah menjadi kelaziman di perusahaannya				
5	Pimpinan memerintahkan untuk menyusun laporan keuangan sesuai kondisi yang sebenarnya untuk kepentingan masyarakat.				
6	Pimpinan menyelesaikan laporan keuangan dengan mengoreksi akun saldo yang salah untuk kepentingan perusahaan dan masyarakat				

Sumber : Kohlberg (1969) dalam Wilopo(2006)

II. ORGANIZATIONAL COMMITMENT

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya berusaha dan bekerja keras membantu organisasi untuk mencapai tujuan				
2	Saya merasa bangga dan setia terhadap organisasi				
3	Saya merasa bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah adalah milik saya pribadi				
4	Saya merasa terganggu jika ada yang merusak nama baik organisasi saya				

Sumber : Mowday (1979) dalam Aliyah dan Marisan (2017)

III. PROFESSIONAL IDENTITY

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya akan berusaha keras dan sekuat mungkin untuk melancarkan karir saya dalam menjalani profesi saya.				
2	Saya merasa bangga memberitahu orang lain mengenai profesi saya.				
3	Menurut saya, profesi yang akan saya jalani ini adalah hal terbaik dalam hidup saya, khususnya dalam hal kinerja tugasnya.				
4	Saya sangat peduli dengan citra profesi saya				

Sumber : Edi (2008)

IV. PEMBERIAN *REWARD*

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa senang jika diberi insentif oleh pimpinan atas jasa saya melaporkan gejala kecurangan dalam lingkungan kerja saya.				
2	Saya merasa senang menerima uang dari pimpinan atas jasa saya melaporkan gejala kecurangan dalam lingkungan kerja saya.				
3	Saya merasa senang menerima penghargaan dari pimpinan atas jasa saya melaporkan gejala kecurangan dalam lingkungan kerja saya.				
4	Saya merasa senang menerima hadiah yang berupa barang dari pimpinan atas jasa saya melaporkan gejala kecurangan dalam lingkungan kerja saya.				

Sumber : Ivancevich dkk (2007: 227) dalam Syaifullah (2016)

V. PENGUNGKAPAN PERILAKU KECURANGAN

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa senang dengan adanya pengungkapan perilaku kecurangan (<i>whistle-blowing</i>)				
2	Saya tertarik dengan berbagai hal yang menyangkut pengungkapan perilaku kecurangan (<i>whistle-blowing</i>)				
3	Saya ingin menjadi pelapor perilaku kecurangan apabila ada kecurangan yang saya dapatkan di lingkungan kerja.				

Sumber : Aliyah dan Marisan (2017)

VI. ETIKA KERJA ISLAM

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Nilai pekerjaan yang baik berasal dari niat yang menyertainya.				
2	Saya mengutamakan unsur kepercayaan dalam membangun hubungan dengan rekan kerja.				
3	Pekerjaan yang baik yaitu pekerjaan yang tidak melanggar syariat agama.				
4	Hasil kerja yang baik merupakan prestasi dan memberi manfaat bagi diri sendiri dan orang lain.				
5	Keadilan dalam melakukan pekerjaan adalah berusaha memenuhi hak semua pihak.				
6	Saya memberikan kontribusi penuh kepada tim saya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.				
7	Gaji yang diberikan oleh pimpinan atau organisasi tepat waktu dan sebanding dengan kinerja yang saya lakukan.				

Sumber: Chanzanagh (2011)

VII. BUDAYA ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan atasan.				
2	Saya diberikan kebebasan untuk dapat bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan.				
3	Standar kerja di kantor sudah dirumuskan dengan jelas..				
4	Tingkat kerja sama antar bagian sudah berjalan dengan baik.				
5	Organisasi memberikan kemudahan komunikasi antara atasan dan karyawan.				
6	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.				
7	Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi karyawan				
8	Komunikasi antar unit dalam kantor sudah kondusif.				

Sumber: Robbins (2006:10) dalam Putra dkk (2014)

Lampiran 2: Data Input Kuesioner

Moral Intentions (X1)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
3	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3
3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3
4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3
3	2	3	3	3	4

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
3	2	3	3	3	4
4	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3
3	2	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4
3	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4
3	2	2	2	3	3
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3
3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3
4	2	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4

Organizational Commitment (X2) dan Professional Identity (X3)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4
4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	2	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	2	4	4
4	3	4	4	4	2	3	3
3	4	4	4	3	2	3	3
4	4	3	4	4	2	4	3
3	4	3	4	4	2	3	3
4	4	3	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	2	3	3
3	4	4	4	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3
3	2	2	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	4	3	2	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	2	3	4
4	3	3	4	4	3	4	3
4	3	3	4	4	4	3	4
4	3	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
3	2	4	3	3	2	3	2
4	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	2	3

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4
3	2	3	2	2	3	3	3
3	3	3	4	3	2	4	3
4	3	4	4	4	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4	3
4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	2	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	3	3
3	3	3	2	3	4	4	3
4	3	4	3	3	3	3	3
3	2	2	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4
3	2	3	3	3	2	3	2
4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
3	2	3	3	3	2	3	2
4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4

Pemberian Reward (X4) dan Pengungkapan Perilaku Kecurangan (Y)

x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	y1.1	y1.2	y1.3
3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4
2	2	3	4	3	3	2
4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4
3	2	2	2	3	3	3
2	2	3	2	4	3	2
3	2	2	2	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4
2	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	4	4	4
3	2	3	4	3	3	2
4	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	4
4	3	4	3	3	3	3
2	2	3	3	4	4	4
2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3
4	2	3	2	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3
3	2	2	2	3	3	2
4	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3
4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	2	3
4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3

x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	y1.1	y1.2	y1.3
3	3	4	2	3	3	4
3	2	3	2	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3
2	2	3	2	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	3
4	3	2	4	1	2	3
3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	4	1	2	3
3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4

Etika Kerja Islam (Z1)

z1.1	z1.2	z1.3	z1.4	z1.5	z1.6	z1.7
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	3	4	2
3	3	2	4	2	3	4
3	3	4	3	4	2	4

z1.1	z1.2	z1.3	z1.4	z1.5	z1.6	z1.7
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

Budaya Organisasi (Z2)

z2.1	z2.2	z2.3	z2.4	z2.5	z2.6	z2.7	z2.8
4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	4	3	4
2	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	4	2	3	4
3	4	3	3	2	3	4	3
3	3	2	2	3	4	3	3
3	4	4	3	4	3	3	4

[illegible]

Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Moral Intentions	72	14,00	22,00	17,9444	1,95649
Organizational Commitment	72	10,00	16,00	13,3472	1,53053
Professional Identity	72	10,00	16,00	13,6528	1,63724
Pemberian Reward	72	9,00	14,00	11,5000	1,34269
Pengungkapan Perilaku Kecurangan	72	7,00	12,00	9,5278	1,45324
Etika Kerja Islam	72	21,00	28,00	26,2917	1,98187
Budaya Organisasi	72	23,00	32,00	26,5556	2,78774
Valid N (listwise)	72				

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Moral Intentions (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Moral Intentions	3,61	,491	72
Moral Intentions	3,25	,687	72
Moral Intentions	3,44	,554	72
Moral Intentions	3,63	,516	72
Moral Intentions	3,33	,475	72
Moral Intentions	3,50	,504	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Moral Intentions	17,15	3,427	,330	,694
Moral Intentions	17,51	2,535	,576	,613
Moral Intentions	17,32	2,953	,529	,633
Moral Intentions	17,14	3,248	,405	,673
Moral Intentions	17,43	3,347	,400	,675
Moral Intentions	17,26	3,324	,376	,682

Organizational Commitment (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Organizational Commitment	3,57	,499	72
Organizational Commitment	3,26	,605	72
Organizational Commitment	3,38	,542	72
Organizational Commitment	3,63	,592	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizational Commitment	10,26	1,859	,439	,685
Organizational Commitment	10,57	1,573	,505	,648
Organizational Commitment	10,46	1,717	,488	,657
Organizational Commitment	10,21	1,519	,572	,603

Professional Identity (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Professional Identity	3,68	,499	72
Professional Identity	2,78	,562	72
Professional Identity	3,44	,528	72
Professional Identity	3,26	,556	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Professional Identity	9,49	1,746	,389	,723
Professional Identity	10,39	1,649	,375	,739
Professional Identity	9,72	1,471	,592	,608
Professional Identity	9,90	1,300	,707	,527

Pemberian Reward (X4)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pemberian Reward	3,21	,580	72
Pemberian Reward	2,74	,475	72
Pemberian Reward	2,99	,459	72
Pemberian Reward	3,06	,729	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemberian Reward	8,78	1,696	,510	,644
Pemberian Reward	9,25	1,739	,670	,569
Pemberian Reward	9,00	2,225	,267	,763
Pemberian Reward	8,93	1,249	,627	,572

Pengungkapan Perilaku Kecurangan(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengungkapan Perilaku Kecurangan	3,35	,632	72
Pengungkapan Perilaku Kecurangan	3,40	,573	72
Pengungkapan Perilaku Kecurangan	3,33	,671	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengungkapan Perilaku Kecurangan	6,74	1,239	,713	,743
Pengungkapan Perilaku Kecurangan	6,68	1,291	,784	,684
Pengungkapan Perilaku Kecurangan	6,75	1,289	,591	,871

Etika Kerja Islam (Z1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Etika Kerja Islam	3,63	,568	72
Etika Kerja Islam	3,75	,436	72
Etika Kerja Islam	3,82	,422	72
Etika Kerja Islam	3,79	,409	72
Etika Kerja Islam	3,89	,358	72
Etika Kerja Islam	3,76	,459	72
Etika Kerja Islam	3,65	,585	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Etika Kerja Islam	22,67	2,282	,772	,560
Etika Kerja Islam	22,54	2,787	,653	,619
Etika Kerja Islam	22,47	3,239	,336	,696
Etika Kerja Islam	22,50	3,211	,375	,687
Etika Kerja Islam	22,40	3,652	,267	,736
Etika Kerja Islam	22,53	2,929	,501	,656
Etika Kerja Islam	22,64	3,079	,246	,733

Budaya Organisasi (Z2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Budaya Organisasi	3,14	,589	72
Budaya Organisasi	3,25	,436	72
Budaya Organisasi	3,38	,516	72
Budaya Organisasi	3,33	,504	72
Budaya Organisasi	3,31	,597	72
Budaya Organisasi	3,35	,508	72
Budaya Organisasi	3,40	,494	72
Budaya Organisasi	3,40	,494	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Organisasi	23,42	5,880	,541	,807
Budaya Organisasi	23,31	6,103	,686	,790
Budaya Organisasi	23,18	6,122	,542	,806
Budaya Organisasi	23,22	6,006	,613	,797
Budaya Organisasi	23,25	6,190	,413	,827
Budaya Organisasi	23,21	6,280	,485	,814
Budaya Organisasi	23,15	6,244	,520	,809
Budaya Organisasi	23,15	5,962	,649	,792

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	72
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	,80870379
Most Extreme Differences	
Absolute	,102
Positive	,102
Negative	-,081
Test Statistic	,102
Asymp. Sig. (2-tailed)	,062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,936	1,873		-2,635	,010		
	Moral Intentions	,198	,093	,266	2,118	,038	,302	3,311
	Organizational Commitment	,226	,081	,238	2,785	,007	,651	1,537
	Professional Identity	,282	,117	,318	2,407	,019	,273	3,658
	Pemberian Reward	,160	,081	,148	1,960	,054	,841	1,189
	Etika Kerja Islam	,118	,057	,161	2,053	,044	,775	1,290
	Budaya Organisasi	-,034	,039	-,064	-,854	,396	,838	1,193

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Uji Heteroskedastisitas - Uji glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,343	1,082		-,317	,753
	Moral Intentions	-,003	,054	-,012	-,056	,956
	Organizational Commitment	,075	,047	,235	1,598	,115
	Professional Identity	,025	,068	,084	,372	,711
	Pemberian Reward	,046	,047	,128	,986	,328
	Etika Kerja Islam	-,042	,033	-,169	-1,255	,214
	Budaya Organisasi	,010	,023	,055	,422	,675

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis

1. Tanpa interaksi variabel moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,699	,80863

a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Organizational Commitment, Professional Identity, Moral Intentions

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,190	4	27,547	42,129	,000 ^b
	Residual	43,810	67	,654		
	Total	154,000	71			

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Organizational Commitment, Professional Identity, Moral Intentions

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,834	1,230		-3,116	,003
	Moral Intentions	,191	,089	,254	2,135	,036
	Organizational Commitment	,222	,075	,231	2,971	,004
	Professional Identity	,382	,102	,439	3,760	,000
	Pemberian Reward	,177	,077	,161	2,287	,025

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

2. Dengan interaksi etika kerja islam

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,777	,744	,74458

a. Predictors: (Constant), AbsX4_X5, Zscore: Pemberian Reward, AbsX2_X5, AbsX1_X5, Zscore: Organizational Commitment, Zscore: Etika Kerja Islam, Zscore: Moral Intentions, AbsX3_X5, Zscore: Professional Identity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,627	9	13,292	23,975	,000 ^b
	Residual	34,373	62	,554		
	Total	154,000	71			

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

b. Predictors: (Constant), AbsX4_X5, Zscore: Pemberian Reward, AbsX2_X5, AbsX1_X5, Zscore: Organizational Commitment, Zscore: Etika Kerja Islam, Zscore: Moral Intentions, AbsX3_X5, Zscore: Professional Identity

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,702	,223		43,419	,000
Zscore: Moral Intentions	,485	,166	,329	2,931	,005
Zscore: Organizational Commitment	,244	,117	,166	2,087	,041
Zscore: Professional Identity	,445	,174	,302	2,560	,013
Zscore: Pemberian Reward	,146	,099	,099	1,479	,144
Zscore: Etika Kerja Islam	,277	,110	,188	2,531	,014
AbsX1_X5	,509	,190	,228	2,676	,010
AbsX2_X5	,018	,142	,009	,126	,900
AbsX3_X5	-,225	,199	-,101	-1,131	,262
AbsX4_X5	-,171	,135	-,094	-1,266	,210

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

3. Dengan uji budaya organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,760	,72078

a. Predictors: (Constant), AbsX4_X6, Zscore: Organizational Commitment, AbsX3_X6, Zscore: Pemberian Reward, Zscore: Budaya Organisasi, Zscore: Professional Identity, AbsX2_X6, AbsX1_X6, Zscore: Moral Intentions

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,790	9	13,532	26,048	,000 ^b
	Residual	32,210	62	,520		
	Total	154,000	71			

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

b. Predictors: (Constant), AbsX4_X6, Zscore: Organizational Commitment, AbsX3_X6, Zscore: Pemberian Reward, Zscore: Budaya Organisasi, Zscore: Professional Identity, AbsX2_X6, AbsX1_X6, Zscore: Moral Intentions

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,274	,265		35,029	,000
	Zscore: Moral Intentions	,435	,161	,295	2,692	,009
	Zscore: Organizational Commitment	,463	,129	,315	3,584	,001
	Zscore: Professional Identity	,570	,159	,387	3,584	,001
	Zscore: Pemberian Reward	,227	,098	,154	2,324	,023
	Zscore: Budaya Organisasi	,014	,102	,010	,137	,891
	AbsX1_X6	,485	,193	,253	2,510	,015
	AbsX2_X6	,439	,168	,207	2,604	,012
	AbsX3_X6	-,300	,178	-,161	-1,689	,096
	AbsX4_X6	-,026	,152	-,012	-,173	,863

a. Dependent Variable: Pengungkapan Perilaku Kecurangan

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



Ini potret peneliti dan kak Ade. Dia kepala bagian umum BNI Syariah cabang Makassar. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kerjasamanya peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Begitu banyak pengalaman yang saya dapatkan di sini, suka maupun duka telah menjadi kenangan tersendiri bagi peneliti. Tetapi, secara keseluruhan saya merasa sangat senang dengan pelayanan yang sangat ramah yang saya dapatkan selama melakukan penelitian.





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

Nomor : 448 Tahun 2018

T E N T A N G
PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING DALAM PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA JURUSAN
AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar setelah :

- Membaca** : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Iga Mawarni Nim: tertanggal untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi dengan Judul: "Efek moderasi etika kerja islam dan budaya organisasi pada pengaruh moral intentions organizational commitment profesional identity dan pemberian REWARD terhadap pengungkapan perilaku kecurangan (Studi pada Perbankan Syariah wilayah Makassar)
- Menimbang** : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan pembimbing/ pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas
- b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam surat keputusan dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing/pembantu pembimbing menyusun skripsi mahasiswa tersebut diatas
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010
4. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status Institute Agama Islam Negeri Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar,
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar.
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar
- M E M U T U S K A N**
- Pertama** : Mengangkat / Menunjuk Saudara
1. Jamaluddin Majid, SE, M. Si
2. Nur Rahma Sari, SE Acc, Ak
- Kedua** : Tugas Pembimbing/ Pembantu Pembimbing dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa adalah memeriksa draft skripsi dan naskah skripsi, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan pada anggaran belanja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 28 Februari 2018



PROF. DR. H. AMBO ASSE, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romangpolong – Gowa . ■ 424835, Fax424836

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan proposal skripsi saudara **IGA MAWARNI. S** 90400114126, Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi proposal skripsi yang bersangkutan dengan judul, ***"Pengaruh Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity dan Pemberian Reward terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Bank BNI Syariah Wilayah Makassar)"***, memandang bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke seminar proposal.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Samata-Gowa, 06 Maret 2018

Pembimbing I

Jamaluddin Majid, SE., M.Si
NIP. 19720611 200801 1 013

Pembimbing II

Nur Rahma Sari, SE., M. Acc. Ak
NIP.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
 Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romangpolong – Gowa . ■ 424835, Fax424836

PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN

JUDUL PROPOSAL

**Pengaruh *Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity* dan
 Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan
 Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi
 (Studi pada BNI Syariah Wilayah Makassar)**

Samata-Gowa, 24 Maret 2018

Penyusun

Iga Mawarni. S

NIM. 90400114156

Pembimbing I

Pembimbing II

Jamaluddin Majid, SE., M.Si
NIP. 19720611 200801 1 013

Nur Rahma Sari, SE., M. Acc. Ak

Disetujui Oleh :
 Ketua Jurusan Akuntansi

Jamaluddin M. SE., M.Si
NIP. 19720611 200801 1 013



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa - Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : *2493* /EB.I/PP.00.9/03/2018
Lamp : -
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Samata *19* Maret 2018

Kepada,

Yth. UPT P2T BKPMMD

Di -

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

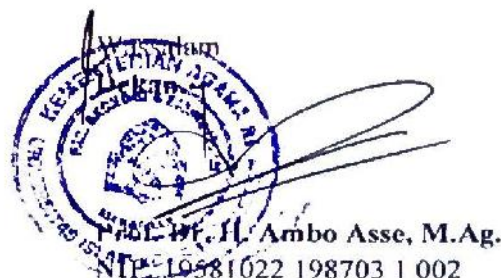
Nama : Iga Mawarni. S
NIM : 90400114126
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : Jl. Pelita Borong Bulu Desa Bontoala, Kec. Pallangga

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya "Pengaruh Moral Intention, Organizational Commitment, Professional Identity dan Pemberian Reward terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Bank BNI Syariah Wilayah)"

Dengan Dosen pembimbing:
1. Jamaluddin M, SE., M.Si.
2. Nur Rahma Sari, SE., M.Acc., Ak

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di Kantor Cabang BNI Syariah Wilayah Makassar.

Demikian harapan kami dan Terima Kasih.


Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 6941/S.01/PTSP/2018
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan PT. Bank BNI Syariah Cab. Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 2493/EB.I/PP.00.9/05/2018 tanggal 19 Maret 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : IGA MAWARNI. S
Nomor Pokok : 90400114126
Program Studi : Akuntansi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH MORAL INTENTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PROFESIONAL IDENTITY DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP PENGUNGKAPAN PERILAKU KECURANGAN DENGAN ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI EMPIRIS PADA BANK BNI SYARIAH WILAYAH) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **28 Mei s/d 28 Juni 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 24 Mei 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A.M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
 2. Peringgal.





Makassar, 7 Juni 2018

Nomor : BNISy/MAS/1256

Lamp. : -

Kepada
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar
 Di-
 Tempat

Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Surat Saudara Nomor: 6941/S.01/PTSP/2018

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

"Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh staff dalam keadaan sehat dan selalu dalam lindungan Allah SWT"

Menunjuk surat Saudara tersebut di atas perihal pada pokok surat, dengan ini kami menyatakan bahwa Saudara/(i) **Iga Mawarni NIM 90400114126** telah melakukan kunjungan ke BNI Syariah Makassar untuk melakukan penelitian dengan penelitiannya yang berjudul :

"Pengaruh Moral Intention, Organizational Commitment, Profesional Identity dan Pemberian Reward terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BNI Syariah Wilayah)"

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Makassar

Zulfan Lukman
Operational Manager



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 1238 TAHUN 2018**

TENTANG

**PANITIA DAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH
JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca :** Surat permohonan : Iga Mawarni S.
NIM : 90400114156
Tanggal : 13 Agustus 2018
Mahasiswa Jurusan : AKUNTANSI
Untuk Ujian Skripsi/ Munaqasyah yang berjudul "Pengaruh moral intentions, organizational commitment, professional identity dan pemberian reward terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Studi pada BNI Syariah Wilayah Makassar)"
- Menimbang :** 1. Bahwa saudara tersebut diatas telah memenuhi persyaratan Ujian Skripsi/ Munaqasyah
2. Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian/ Munaqasyah perlu dibentuk panitia ujian
- Mengingat :** 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
5. Keputusan Menteri Agama RI. No. 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 23 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Keuangan No.330/05/2008 tentang penelapan UIN Alauddin Makassar pada Departemen Agama sebagai instansi Pemerintah yang menerapkan pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU);
8. Surat Keputusan Rektor UIN Alauddin Nomor 241 B Tahun 2010 Tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan :** 1. Membentuk Panitia Ujian Skripsi/ Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi:
- Ketua :** Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Sekretaris : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
Penguji I : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Penguji II : Dr. Syaharuddin, M.Si.
Pembimbing I : Jamaluddin M., SE., M.Si.
Pembimbing II : Nur Rahma Sari, SE., Acc., Ak.
Pelaksana : Drs. H. M. Ridwan, M.Si.
2. Panitia bertugas melaksanakan ujian Skripsi/Munqasyah bagi saudara yang namanya tersebut diatas.
3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 20 Agustus 2018

Dekan

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Lupo Romangpolong – Gowa. ■ 424835, Fax 424836

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **IGA MAWARNI. S 90400114126**, Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul, **"Pengaruh *Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity* dan Pemberian *Reward* terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank BNI Syariah Wilayah Makassar)"**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke seminar hasil.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, 10 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Jamaluddin Majid, SE., M.Si
NIP. 19720611 200801 1 013

Nur Rahma Sari, SE., M. Acc. Ak
NIP.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I Jl. Sit. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
 Kampus II Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata - Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : 5447 /EB.1/PP.00.9/08/2018

Samata, Agustus 2018

Sifat : Penting

Lamp : -

Hal : Undangan Seminar Hasil

Kepada Yth
 Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
 Di-
 Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Seminar Hasil Penelitian Mahasiswa:

Nama : Iga Mawarni
 NIM : 90400114156
 Jurusan : AKUNTANSI
 Judul Skripsi : Pengaruh moral intention, organization commitment, professional identity dan pemberian reward terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 9 Agustus 2018

Waktu : 09.00 - 16.00 WITA

Tempat : Ruang Seminar 204

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Kuasa Nomor : 5397/EB.1/Kp.07.6/07/2018
 tanggal: 1 Agustus 2018



Dr. Syaharuddin, M.Si.
 NIP. 19600502 199102 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa - Gowa Tlp. 8418791 Fax 8221400

Nomor : 5702 /EB.1/PP.00.9/8/2018
Sifat : Penting
Lamp : -
Hal : Undangan Ujian Munaqasyah

Samata, 23 Agustus 2018

Kepada Yth

Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di-

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Ujian Munaqasyah Mahasiswa:

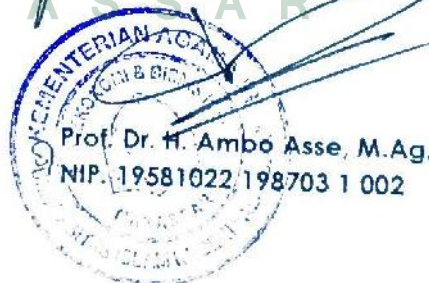
Nama : Igo Mawarni S.
NIM : 90400114156
Jurusan : AKUNTANSI
Judul Skripsi : "Pengaruh moral intentions, organizational commitment, professional identity dan pemberian reward terhadap pengungkapan perilaku kecurangan dengan etika kerja Islam dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Studi pada BNI Syariah Wilayah Makassar)"

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Senin, 27 Agustus 2018
Waktu : 09.00 - 12.00 Wita
Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Iga Mawarni S., lahir di provinsi Sulawesi Barat Kabupaten Polewali Mandar Kecamatan Tinambung Kelurahan Tinambung pada tanggal 01 Juli 1995 merupakan anak keempat dari enam bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak Silang AR dan Hasmira B.

Perjalanan pendidikan diawali di TK Nusa Putra 1 pada tahun 1999, pada tahun 2001 penulis melanjutkan pendidikan di SDN 001 Tinambung. Pada tahun 2007 di SMP Negeri 1 Tinambung dan tamat pada tahun 2010. Selanjutnya, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Tinambung dan tamat pada tahun 2013.

Pada tahun 2014, penulis melanjutkan di kota Makassar pada perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UINAM) dengan mengambil konsentrasi jurusan akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Berkat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan studinya pada tahun 2018.

ALAUDDIN
MAKASSAR